

Eva Weyer, Petra Völkel

Bedarfsgerechte Zertifikatsangebote

Verankerung kompetenzorientierter wissenschaftlicher Weiterbildung an der Evangelischen Hochschule Berlin

Schlussbericht Projekt Bezert



Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH12016 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Voraussetzungen	2
2.1. Ergebnisse der ersten Förderphase des Projektes	2
2.2. Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde	3
2.3. Planung und Ablauf des Vorhabens	3
2.4. Ressourcen	4
3. Studienangebote	5
3.1. Brückenkurs Forschung	7
3.2. Zusammenarbeit mit Geflüchteten	16
4. Begleitende Maßnahmen	20
4.1. Qualitätsmanagement	20
4.2. Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	24
4.3. Begleitung Lehrende	26
4.4. Begleitung Studierende/Teilnehmende	28
4.5. Akzeptanz in der Hochschule/Beirat	28
4.6. Tagung	29
5. Organisationale Entwicklung	31
5.1. Vernetzungsaktivitäten und Kooperationen	32
5.2. Umsetzung von Aspekten des Gender Mainstreaming	33
6. Veröffentlichungen	34
7. Ausblick	38
Literaturverzeichnis	39

1. Einleitung

Über mehr als sechs Jahre hat das Projekt *Bezert* (Bedarfsgerechte Zertifikatsangebote) daran gearbeitet, wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zu entwickeln, zunächst unter dem Titel *Bezert_Päd* im Bereich Kindheitspädagogik, dann auch in den Bereichen Soziale Arbeit, Religionspädagogik und sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden. Die Idee zum Projekt entstand zunächst über Anfragen nach bedarfsgerechter Fortbildung von Arbeitgebern. Mit ihnen zusammen wurde das inzwischen bewährte Format des Zertifikatskurses entwickelt, das als wissenschaftliche Weiterbildung von Berufstätigen als Fortbildung genutzt werden kann.

Doch nicht nur Angebote wurden entwickelt: Die Arbeit des Projekts mündete in die Gründung *einer zentralen Fort- und Weiterbildungseinrichtung* an der Evangelischen Hochschule Berlin, die diese Angebote nun weiterhin durchführen kann. Dazu waren umfassendere Überlegungen zu Grundlagen, Kompetenzen und Arbeitsschritten nötig als bei der Entwicklung von Lehr-Lern-Angeboten. In Zusammenarbeit mit der Verwaltung wurden Rahmenbedingungen geklärt und Prozesse entwickelt, ein hochschulinterner Projektbeirat wurde gegründet, es wurden mit diesem gemeinsam eine Organisationsform festgelegt, eine Satzung und Ordnungen entwickelt und Stellenprofile verfasst.

Der vorliegende Bericht ist entstanden als Schlussbericht für die zweite Förderphase der ersten Förderrunde im Wettbewerb *Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen*, in dem das Projekt *Bezert* durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde. Er legt nach einer vorgegebenen Gliederung alle Projektaktivitäten der zweiten Förderphase (April 2015 – September 2017) dar. Der Bericht dokumentiert die Entwicklung von wissenschaftlicher Weiterbildung an einer kleinen, im Bereich SAGE (Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung) verorteten Hochschule. Er kann anderen, ähnlichen Projekten als Erfahrungsschatz und Orientierung dienen.

2. Voraussetzungen

2.1. Ergebnisse der ersten Förderphase des Projektes

Das Projekt Bezert wurde als BMBF-Förderprojekt im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ in der zweiten Förderphase der ersten Förderrunde gefördert. Es baut daher auf den Ergebnissen der ersten Förderphase des Projektes auf, das in dieser Bezert_Päd hieß. Die Namensänderung zeigt schon an, dass sich der inhaltliche Fokus des Projekts zwischen der ersten und zweiten Förderphase verschoben hat.

Das Projekt ist ursprünglich im Studiengang Kindheitspädagogik entstanden und fokussierte auf wissenschaftliche Weiterbildung für pädagogische Fachkräfte – ein neu zu erschließendes Feld, da sich die akademische Ausbildung für den Bereich Kindheitspädagogik überhaupt erst seit 2004 in Deutschland etabliert hat. Weiterbildung ist folglich bisher vor allem in der Hand von freien Weiterbildungsträgern.

Am Ende der ersten Förderphase stand fest, dass die erarbeiteten Zertifikatskurse ein attraktives Format für pädagogische Fachkräfte sein können- wissenschaftliche Weiterbildungsangebote, die sich auf ein Studium anrechnen lassen, aber auch als einzelne Weiterbildungsmaßnahme gewinnbringend sind. Sie sichern den Austausch und Transfer zwischen Wissenschaft und Berufspraxis, ohne dass die Teilnehmenden sich für mehrere Jahre in einem Studium verpflichten, dessen Abschluss ihnen kaum einen beruflichen Aufstieg ermöglichen würde. Durch solche niedrigschwelligen Angebote können aber auch Hindernisse für Studieninteressierte abgebaut werden, denen der Hochschulzugang bislang immer noch erschwert ist. Frauen, Berufstätige, Menschen mit Familienpflichten oder aus nicht-akademischen Elternhäusern etwa haben laut Banscherus et al. (2014) geringere Chancen auf einen Hochschulzugang und –abschluss, insbesondere, wenn sie zu mehreren der benachteiligten Gruppen gleichzeitig gehören.

Vermutet wurde, dass das Format der Zertifikatskurse auch für andere Berufsgruppen im fachlichen Spektrum der EHB interessant sein müsste, da die Voraussetzungen ähnlich sind: Mit der Sozialen Arbeit und den Bereichen Gesundheit und Erziehung finden wir Berufe und Disziplinen im Bereich der öffentlichen Fürsorge, die sich aus der Wohlfahrtspflege entwickelt haben. Dort gibt es seit einiger Zeit Professionalisierungsbemühungen, die auch mit einem Akademisierungsprozess verknüpft sind. Die entstehenden wissenschaftlichen Disziplinen (z.B. Kindheitspädagogik, Hebammenkunde, Pflegewissenschaften) sind dabei nicht eigenständig, sondern bedienen sich Hilfswissenschaften wie Soziologie, Psychologie und Medizin. Es gibt in all diesen Bereichen aber weiterhin ein Nebeneinander von akademischer und nicht-akademischer Ausbildung, sowie eine notwendige Zusammenarbeit von Fachpersonal mit unterschiedlichem (Aus-)Bildungshintergrund: Kindheitspädagog_innen beispielsweise arbeiten mit Erzieher_innen, Sozialpädagogischen Assistent_innen, Ergotherapeut_innen und weiteren Fachkräften zusammen; in der Sozialen Arbeit, der Religionspädagogik und im Gesundheitswesen gibt es ebenfalls eine große Diversität von zusammenarbeitenden Berufen. Schließlich handelt es sich um traditionell weiblich geprägte Bereiche. Die zugehörigen Berufsfelder haben trotz Akademisierung mit verhältnismäßig geringer Vergütung und ungünstigen Arbeitsbedingungen zu kämpfen (DIW 2016, Hipp & Kelle 2016, Alice-Salomon-Hochschule 2012).

Um die bereits konzipierten Zertifikatskurse aus der ersten Förderphase, sowie weitere Kurse aus den anderen Fachrichtungen der EHB kontinuierlich anbieten zu können, benötigt die Hochschule neue Strukturen, um Weiterbildungsangebote insgesamt zu verankern, so der Schluss aus der ersten Förderphase. Ziel für die zweite Förderphase des Projektes war es daher, neben weiteren Inhalten und neuen Angeboten an einer

Infrastruktur in der Hochschule zu Arbeiten, die eine dauerhafte und nachhaltige Verankerung sicherstellen kann.

2.2. Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde

Das Projekt schloss als zweite Förderphase an das Projekt Bezert_Päd an (vgl. 2.1). Die Evangelische Hochschule hatte bis dahin nur vereinzelt weiterbildende Formate angeboten und verfügte noch nicht über Strukturen, wissenschaftliche Weiterbildung systematisch und nachhaltig zu entwickeln und anzubieten.

Durchaus vorhanden war allerdings anhaltende Nachfrage (meist adressiert an einzelne Professor_innen) nach Weiterbildungsangeboten. Oft wurde dabei eine für die Bedarfslage der Einrichtung passend konzipierte Maßnahme gewünscht.

Ursprünglich wurden auch einzelne weiterbildende Kurse von den An-Instituten [Institut für Innovation und Beratung \(INIB\)](#) und [Institut für Kultur und Religion \(InKuR\)](#) organisiert, zuletzt aber immer seltener. Das INIB fokussierte sich in den letzten Jahren zunehmend auf Forschung und im InKuR werden nur ganz bestimmte inhaltliche Angebote gemacht. Das Ziel, vielfältige Inhalte aus dem ganzen fachlichen Spektrum der Hochschule als wissenschaftliche Weiterbildung anbieten zu können, war also über die An-Institute nicht erreichbar. Diese hatten sich vielmehr eher als Zwischenlösung entwickelt für Professor_innen, die für interessante (Weiterbildungs-)Projekte angefragt worden waren, diese aber in den Strukturen der Hochschule nicht umsetzen konnten. Insofern werden zukünftig mögliche Synergie-Effekte mit den An-Instituten erwartet.

2.3. Planung und Ablauf des Vorhabens

Die ursprüngliche Planung sah die in Tabelle 1 dargestellten Arbeitspakete (AP) vor. Dabei waren AP 9-11 übergreifende Aufgaben über die gesamte Projektlaufzeit und die Erprobung (AP 8) umfasste die so weit wie möglich umfassende Erprobung der Arbeitsergebnisse aus AP 2-7, in Anwendung auf die neuen Zertifikatskurseangebote.

Nr.	Bezeichnung
AP 1	Vergleich und Evaluation bereits bestehender Angebote der Hochschule
AP 2	Festlegen strukturell-organisatorischer Rahmenbedingungen für die Zertifikatskurse
AP 3	Entwicklung Zertifikatsangebote
AP 4	Integration bereits vorhandener Zusatzqualifikationsangebote in das entwickelte Rahmenkonzept
AP 5	Konzeption kompetenzorientierter Bedarfserhebung und Evaluation
AP 6	Konzeption Zusammenarbeit mit Lehrenden
AP 7	Konzeption organisatorischer Begleitung und Vermarktung
AP 8	Erprobung AP 2-7
AP 9	Netzwerkarbeit offene Hochschulen
AP 10	Projektkoordination
AP 11	Verankerung und Veröffentlichung

Tabelle 1 Arbeitspakete Projektplan Bezert

Im Projektverlauf konnte die ursprüngliche Planung weitgehend ohne Verzögerungen termingerecht umgesetzt werden.

Im August 2016 konnte ein weiteres Arbeitspaket zusätzlich zum ursprünglichen Workload hinzugefügt werden:

AP 12	Arbeitstagung „Kompetenzorientierte Hochschule“ in Kooperation mit dem Netzwerk Offene Hochschulen
----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabelle 2 Arbeitspaket Kooperationstagung

Die Arbeitstagung fand am 17. März 2017 an der EHB statt und mündete als Dokumentation und weiterführende Handreichung in eine Veröffentlichung der wissenschaftlichen Begleitung (Cendon, Donner, Elsholz et al. 2017). Die Umsetzung eines neuen Arbeitspaketes war sehr ambitioniert und gelang nur durch Einbezug zusätzlicher Ressourcen der Hochschule.

2.4. Ressourcen

Das Projekt baute auf den eigenen Erfahrungen und Ergebnissen aus der ersten Förderphase (vgl. 2.1) auf und bezog die fachliche Expertise der verschiedenen Professor_innen und Mitarbeitenden der EHB und einiger Honorar-Dozent_innen ein. Es profitierte aber insbesondere in der zweiten Förderphase auch stark vom Netzwerk der Projekte im Wettbewerb Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen und von der wissenschaftlichen Begleitung der Projekte. Das [Netzwerk Offene Hochschulen](#) wurde 2015 gegründet und diente als Anlaufpunkt für Informationen zu allen relevanten Themen. Durch die Vermittlung von Expert_innen zu verschiedensten Fragestellungen, ergänzt durch Tagungen und Informationsveranstaltungen in der Form von Webinaren war es für das Projekt Bezert eine große Stütze.

Sehr relevant waren außerdem die Handreichungen, Ergebnisbroschüren, thematischen Berichte und Teilstudien der [wissenschaftlichen Begleitung des Wettbewerbs](#), die für verschiedene Arbeitspakete ausführlich genutzt wurden. An einzelnen davon hat das Projekt Bezert auch selbst mitgearbeitet, eine Handreichung kam durch die Initiative von Bezert zustande (s. 2.4).

3. Studienangebote

Wie geplant, sind im Projekt Bezert insgesamt fünf verschiedene Zertifikatskurse neu entwickelt worden, wobei vier von Ihnen im Gesamtpaket als Brückenkurs konzipiert wurden. Die Kurse konnten in der Erprobungsphase kostenfrei besucht werden. Sie wurden jeweils strukturgleich zu Hochschulmodulen geplant, um die Anerkennung für ein Studium zu erleichtern. Analog zum Modulplan wurde jeweils ein Kursplan erstellt. Der Kursplan gab den interessierten Arbeitgeber_innen und (potenziellen) Teilnehmenden, aber auch den Organisator_innen, Vermarktungs- und Beratungspersonen einen Überblick zum Lehrangebot. Innerhalb der Weiterbildungseinrichtung sorgte er außerdem dafür, dass auch andere Lehrende den Kurs durchführen konnten. Er wurde daher ergänzt durch eine Lehrplanung mit den konkreten Lehr-Lernangeboten für die verschiedenen Termine und eine Materialsammlung, die sich jeweils auf die geplante Kompetenzentwicklung bezog.

Der Kursplan als Kurz-Beschreibung des Zertifikatskurses nimmt die Grundorientierungen des Rahmenkonzepts (vgl. 4) auf, zu dem die strukturell-organisatorischen Rahmenbedingungen und die organisatorische Begleitung ebenso gehören, wie die kompetenzorientierte Bedarfserhebung und Evaluation und bezieht sie auf das konkrete Lernangebot. Der Kursplan ist tabellarisch aufgebaut und enthält mindestens die folgenden Aspekte:

Thema des Kurses und Einordnung in Aufgabengebiete (Relevanz):

Die Zertifikatskurse im Weiterbildungsprogramm sind zunächst keinem Studiengang zugeordnet und lassen sich daher auch nicht in Studienbereiche o.ä. fassen. Umso wichtiger ist es, dem einzelnen Angebot einen Kontext zu geben. Neben einer Beschreibung der Inhalte und Kompetenzen ist es wichtig aufzuzeigen, in welchen beruflichen und akademischen Kontexten diese von Nutzen sind.

Theoriebezug:

Neben der berufsbezogenen Kontextualisierung (s.o.) ist es auch wichtig, den wissenschaftlichen Theorie- und Disziplin-Bezug zu verdeutlichen.

Inhalte:

Die wichtigsten Themen, Methoden und Techniken, mit denen sich die Lernenden im Kurs beschäftigen, werden hier genannt.

Kompetenzen, an denen gearbeitet wird:

Die Kompetenzen werden entsprechend des DQR nach dem 4-Säulenmodell (Fachkompetenz: Wissen, Fertigkeiten; Personale Kompetenzen: Sozialkompetenz, Selbständigkeit) aufgeschlüsselt (vgl. 4.1). In jedem Zertifikatskurs werden alle vier Säulen berücksichtigt, wobei Schwerpunkte gesetzt werden können.

Die Entwicklung eines Kompetenzprofils ist hilfreich, da es als Grundlage für die gesamte Kursplanung dient. Dabei werden die *zentralen zu entwickelnden Kompetenzen* bereits im Vorfeld vorgegeben. Schwerpunkte können und sollten innerhalb des Kompetenzprofils nach den *Bedarfen der Teilnehmenden* gesetzt werden. Daher ist das Kompetenzprofil, das vor Beginn des Weiterbildungskurses entwickelt wurde, noch nicht als vollständig anzusehen. Erst eine *Befragung der Teilnehmenden*, beispielsweise mit einem Test oder der Dilemma-Situations-Analyse (vgl. 4.3) zu Beginn des Lernangebotes gibt Aufschluss über die bereits vorhandenen und noch benötigten Kompetenzen der Teilnehmenden und schafft die tatsächliche Grundlage für den

weiteren Verlauf der Veranstaltung. Durch dieses Analyseverfahren können sich zusätzliche bereits vorhandene Kompetenzen sowie Bedarfe der Teilnehmenden ergeben, die in die Lehrplanung mit aufgenommen werden.

Das Kompetenzprofil des Kurses ist außerdem Grundlage für den Vergleich zwischen dem Weiterbildungsangebot und den Modulplänen der Studiengänge. So wird die Basis für ein transparentes und anwendbares Anrechnungskonzept entwickelt.

Teilnahmevoraussetzungen:

Formale Qualifikationen oder Vorkenntnisse, die Teilnehmende mitbringen sollten, werden hier aufgelistet. Die Zertifikatskurse können sich beispielsweise nur für bestimmte Berufsgruppen eignen oder als weiterführende Angebote aufeinander aufbauen.

Im Sinne der Offenen Hochschule ist es allerdings förderlich, wenn möglichst viele Kurse für eine möglichst breite Gruppe an Teilnehmenden zur Verfügung stehen, daher wird hier mit den Lehrenden im Vorfeld entsprechend verhandelt.

Sofern erforderlich, können hier auch psychisch-physische Voraussetzungen festgehalten werden, etwa wenn eigene Erfahrungen von Diskriminierung oder Trauer thematisiert werden oder Einheiten mit Bewegung eine zentrale Rolle spielen.

Workload und ECTS-Punkte:

Alle Zertifikatskurse werden mit mindestens 3 ECTS-Punkten versehen. 1 ECTS-Punkt entspricht dabei etwa 30 Stunden Arbeitsaufwand, welche in Stunden angegeben werden, wobei je 15 Minuten Pause pro Stunde durch die Lehrenden eingerechnet werden. Für den Workload gibt es aus dem Projekt folgende Vorgaben:

- 30-40% des gesamten Workload finden als Präsenzzeit statt. Davon kann maximal die Hälfte über eLearning-Angebote abgedeckt werden
- 40-50% des gesamten Workload sind Selbstlernzeit
- Für Prüfung und Prüfungsvorbereitung werden 15-25% des Workload eingeplant.

Die Selbstlernzeit beinhaltet angemessene Vor- und Nachbereitung, Literaturstudium und Recherche, aber auch Projekt- und Praxisaufgaben, (gegenseitige) Hospitation, sowie weitere Gruppenarbeiten.

Lernformen:

Constructive Alignment (Biggs & Tang 2007) bedeutet, die Kursplanung von Anfang an auf die zu erwerbenden Kompetenzen als Ziel auszurichten. Alles andere wird in Abhängigkeit von diesem Ziel geplant. Der Schwerpunkt liegt also auf der Verschränkung von Lernergebnissen, Lehr-/Lernmethoden, und Prüfungsformaten. Entsprechend des Constructive Alignment ist im Bereich Lernformen nachvollziehbar zu machen, wie die verschiedenen Aktivitäten zur Kompetenzerweiterung in den o.a. Bereichen führen und dabei auf die Prüfung vorbereiten. Insbesondere ist hier zu berücksichtigen, in welchem Umfang Studienleistungen auch im eLearning erbracht werden können.

Prüfungsform(en):

Auch die Prüfung ist entsprechend des Constructive Alignment so zu gestalten, dass sie den Kompetenzerwerb in intendierten Bereichen abbilden kann. Eventuell ist dafür die Kombination mehrerer Formate notwendig.

Anrechnung:

Hier ist im Kursplan nachzulesen, in welchen Modulen und Studiengängen der EHB die erworbenen ECTS-Punkte nach derzeitigem Stand angerechnet werden können. Dies wird von den Lehrenden mit Hilfe der wissenschaftlichen Leitung (vgl. 4.3) vorbereitet.

Literatur:

Die wichtigsten Quellen, auf denen das Seminar aufbaut, müssen entsprechend des Constructive Alignment zu den Punkten *Theoriebezug*, *Inhalte* und *Kompetenzen* passen.

Im Folgenden werden die im Projekt Bezert entwickelten und erprobten Studienangebote im Einzelnen dargestellt.

3.1. Brückenkurs Forschung

Dieser Brückenkurs wurde für zwei verschiedene Zielstellungen geplant, die an der EHB vorhandene Problemstellungen angehen: Zum einen ist es in mehreren Studiengängen möglich, mit Berufsausbildung und –erfahrung in ein späteres Fachsemester einzusteigen und die beruflichen Qualifikationen anerkennen zu lassen. Diese Studierenden benötigen für den erfolgreichen Abschluss noch 30 ECTS-Punkte, die mit dem Brückenkurs Forschung erworben werden können. Ihnen fehlen typischerweise Kompetenzen im Bereich Forschung und wissenschaftliches Arbeiten, so dass das Angebot auch inhaltlich passt. Gleiches gilt für Studierende im dreisemestrigen Studiengang Master Leitung-Bildung-Diversität, die einen sechssemestrigen BA-Studienabschluss haben, und denen auch 30 ECTS-Punkte fehlen.

Zusätzlich können Berufstätige die Kurse nutzen, um in den Forschungswerkstätten eigene Projekte durchzuführen, z.B. eine Bedarfserhebung, eine Evaluation, oder eine Kund_innen-Befragung. Auch dies sind Leistungen, die an der EHB immer wieder angefragt werden. Typischerweise ist hier die favorisierte Lösung ein studentisches Projekt. Durch den Brückenkurs ist es möglich, Mitarbeiter_innen auf Hochschulniveau weiter zu qualifizieren, ohne dass diese (noch einmal) studieren müssen. Damit sind sie auch in Zukunft fähig, entsprechende Projekte im Unternehmen durchzuführen.

Der Brückenkurs mit dem Schwerpunkt Forschung besteht aus vier Units, die je nach Bedarfslage einzeln oder als Gesamtkurs belegt werden können:

- Grundlagen Wissenschaftliches Arbeiten
- Forschungsmethoden & Forschungsethik
- Forschungswerkstatt Quantitativ
- Forschungswerkstatt Qualitativ

In allen Kursen wird den Teilnehmenden ermöglicht, an konkreten Fragestellungen aus ihrem beruflichen Alltag zu arbeiten oder sich auf ein angestrebtes Studium vorbereiten.

Die folgenden Abbildungen geben einen Überblick über die einzelnen Units im Brückenkurs Forschung:

	Zertifikatskurs "Wissenschaftliches Arbeiten" Kursplan
Einordnung in Aufgabengebiete	In vielen Berufen im Sozial- bzw. Gesundheitsbereich findet aktuell eine Akademisierung statt. Innerhalb verschiedener Professionalisierungsdiskussionen wird großer Wert auf den Bezug zu Wissenschaft und aktueller Forschung gelegt.

	Den Grundstein jeden wissenschaftlichen Handelns bilden die Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens in den Sozialwissenschaften, deren Grundlagen in dieser Unit erworben werden. Darüber hinaus stellt die in dieser Unit vermittelte systematische, kritisch-hinterfragende Arbeitsweise eine wichtige Voraussetzung für die zunehmend komplexeren pädagogischen Tätigkeiten sowie Leitungs- und Verwaltungstätigkeiten im Sozial- und Gesundheitsbereich dar.
Niveaustufe	Bachelor (Niveau 6 DQR)
Theoriebezug	Allen wissenschaftlichen Arbeiten liegt die Frage zu Grunde, was Wissenschaft ist, bzw. wie ein Wissensstand erworben oder gesichert werden kann. Verschiedene wissenschaftliche Disziplinen geben darauf ihre jeweils eigene Antwort, indem sie sich auf bestimmte Theorien oder Forschungsmethoden beziehen. Die Sozialwissenschaften verbindet das Ziel, neue Erkenntnisse zu gesellschaftlich relevanten Themen auf nachvollziehbare und systematische Art und Weise zu gewinnen. In dieser Unit werden die Grundfähigkeiten, um eine solche forschende Arbeitsweise und Haltung zu entwickeln, erworben.
Inhalte	Theoretische Grundlagen Wissenschaft (Kernmerkmale wissenschaftlichen Arbeitens in den Sozialwissenschaften, Wissenschaftliche Erkenntnis vs. Alltagserkenntnisse); Entwicklung einer wissenschaftlichen Fragestellung (Thema vs. Forschungsfrage, Theorie vs. Hypothese, explorative vs. deduktive Fragestellungen; Hypothesengenerierung); Wissenschaftliches Lesen und Schreiben (Exzerpieren, Visualisieren, Gliedern, Zitieren); Suchen, Festhalten und Wiederfinden von Informationen (Suche in Datenbanken, Bibliotheken & Suchdiensten, Literaturverwaltungssoftware); Präsentation wissenschaftlicher Erkenntnisse (Kernmerkmale guter Wissenschaftskommunikation; Zielgruppengerechte mündliche Vorträge; Forschungsergebnisse effektiv schriftlich darstellen)
Kompetenzen, an denen gearbeitet wird	<p>Wissen Die Teilnehmenden kennen Techniken wissenschaftlichen Arbeitens und können diese anwenden. Insbesondere sind sie vertraut mit den theoretischen Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens, dem wissenschaftlichen Arbeitsprozess und dem Aufbau von Fachartikeln.</p> <p>Fertigkeiten Die Teilnehmenden verfügen über wissenschaftliche Grundkompetenzen, die für die Bearbeitung wissenschaftlicher und beruflicher Aufgaben im Sozial- und Gesundheitssektor essentiell sind. Sie sind dazu in der Lage, auch ihnen unbekannte wissenschaftliche Felder zu erschließen (mit Hilfe von Recherche & Lesetechniken) und in diesen forschend zu arbeiten (wissenschaftliche Schreib- & Präsentationstechniken). Insbesondere können die Teilnehmenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zielgerichtet wissenschaftliche Literatur zu einer spezifischen Fragestellung zu recherchieren - wissenschaftliche Veröffentlichungen zu lesen & zusammenzufassen - fachliche Sachverhalte mündlich und schriftlich sprachlich angemessen zu präsentieren - die Quellen ihrer eigenen Arbeit anhand gängiger Zitationsregeln transparent zu machen <p>Sozialkompetenz Die Teilnehmenden sind dazu in der Lage, problemorientiert und sachbezogen mit anderen zu kooperieren. Sie können konstruktives Feedback zu Arbeitsprodukten oder -prozessen geben.</p> <p>Selbstständigkeit Die Teilnehmenden verfügen über ein eigenes Bild von sich als Forscher*in und können ihre eigenen wissenschaftlichen Kompetenzen einschätzen. Sie können so die eigene Arbeitsweise und Arbeitsergebnisse kritisch hinterfragen.</p>
Teilnahmevoraussetzungen	keine
Workload	<p>Der Zertifikatskurs Wissenschaftliches Arbeiten erfordert einen Arbeitsaufwand von 90 UE (Unterrichtseinheiten à 45min). Eine UE entspricht 45 Minuten Unterricht. Pro 2 UEs werden 15 Minuten Pause veranschlagt.</p> <p>Die 90 UEs verteilen sich wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 UE: Präsenzzeit

	<ul style="list-style-type: none"> • 30 UE: Selbstlernzeit • 30 UE: Prüfung und Prüfungsvorbereitung
Credits	Der Gesamtaufwand von 90 UEs entspricht 3 ECTS-Punkten.
Lernformen / Constructive Alignment	Der Kurs findet an zwei Wochenenden (Fr/Sa) statt. In diesen Präsenzzeiten werden die Inhalte mit Hilfe verschiedener didaktischer Methoden, wie z.B. Vorträge, Brainstorming, Gruppenarbeit, Diskussionsrunden, oder dem Bearbeiten von Aufgaben und deren Vorstellung in der Gruppe erarbeitet. Zwischen den zwei Terminen vertiefen die Teilnehmenden die erlernten Inhalte durch die Vorbereitung eines wissenschaftlichen Kurzvortrags. In der Erstellung der Hausarbeit vertiefen, integrieren und demonstrieren die Teilnehmenden die in dieser Unit erlernten Fertigkeiten.
Prüfung	Hausarbeit: Zusammenfassung (750 Wörter±10%) von mindestens drei Quellen zu einer selbst entwickelten sozialwissenschaftlichen Fragestellung (inkl. Nachweis der Recherche + Exzerptionsleistung)
Anrechnung	Die im Kurs erworbenen ECTS-Punkte sind grundsätzlich auf ein Studium an der EHB anrechenbar. Anrechnungsanträge werden vom Prüfungsamt der Hochschule bearbeitet.
Literatur	<p>Berninger, Ina / Botzen, Katrin/ Kolle, Christian (2012): Grundlagen sozialwissenschaftlichen Arbeitens: Eine anwendungsorientierte Einführung. Opladen: Barbara Budrich.</p> <p>Ebster, Claus / Stalzer, Lieselotte (2008): Wissenschaftliches Arbeiten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler. 3. Aufl. Stuttgart: UTB.</p> <p>Frank, Norbert / Stary, Joachim (2013): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens: Eine praktische Anleitung. 17. Aufl. Paderborn: Ferdinand Schöningh.</p> <p>Kotthaus, Jochen (2014): FAQ Wissenschaftliches Arbeiten: Für Studierende der Sozialen Arbeit. Opladen: Barbara Budrich.</p>

Tabelle 3: Kursplan Wissenschaftliches Arbeiten / Brückenkurs Forschung

	Zertifikatskurs "Selber forschen lernen: Einführung in Forschungsmethoden & Forschungsethik" Kursplan
Einordnung in Aufgabengebiete	In vielen Berufen im sozial-gesundheitlichen Bereich findet aktuell eine Akademisierung statt. Innerhalb verschiedener Professionalisierungsdiskussionen wird großer Wert auf den Bezug zu Wissenschaft und aktueller Forschung gelegt. Um diesen herstellen zu können, sind eigene methodische Kompetenzen erforderlich, deren Grundlagen in dieser Unit erworben werden. Darüber hinaus gilt eine forschende Haltung als Professionalisierungsmerkmal und die Integration dieser in das berufliche Selbstkonzept soll in dieser Unit durch die Reflexion von für das eigene Feld relevante Forschungsfragen entwickelt oder ausgebaut werden. Auch ist gerade in sozialen Berufen die Frage nach ethischen Aspekten von Forschung von hoher Bedeutung und eine Sensibilisierung ethischer Fragen in diesem Zusammenhang soll deshalb zusätzlich angeregt werden.
Niveaustufe	Bachelor (Niveau 6 DQR)
Theoriebezug	Durch alle forschungsmethodische Diskussion zieht sich die Frage, was Wissenschaft ist, bzw. wie ein Wissensstand erworben oder gesichert werden kann. Diese Diskussion ist relevant sowohl hinsichtlich wissenschaftstheoretischer Grundlagen und der Auseinandersetzung mit entsprechenden Paradigmen, als auch hinsichtlich eines forschungsmethodischen Verständnisses, d.h. Kenntnisse über qualitative und quantitative Methoden und deren Stärken und Grenzen. In beiden Bereichen werden in dieser Unit Grundkenntnisse erworben.
Inhalte	Theoretische Grundlagen von Forschung und Wissenschaft (Philosophische Grundlagen, Verhältnis von Wissenschaft & Praxis,), Unterscheidung von qualitativen und quantitativen Forschungsansätzen, Quer- versus Längsschnittstudien, Gütekriterien quantitativer & qualitativer Studien, verschiedene Erhebungsmethoden (Einzel- und Gruppeninterviews, Beobachtung, Experimente, Fragebögen, Dokumente) und Auswertungsmethoden (Grounded Theory, Diskursanalyse, qualitative Inhaltsana-

	<p>lyse, Logik des Hypothesentesten, deskriptive Statistik, graphische Darstellungen, Zusammenhangsmaße, Regressionsanalyse, Gruppenunterschiede: T-Test, ANOVA), Lesen, Verstehen und Kritisieren von Forschungsliteratur, Forschungsethik als Querschnittsthema</p> <p>Risiko vs. Gewinn bei ethisch heiklen Forschungsfragen, Anonymität & Freiwilligkeit der Teilnehmenden, Umgang mit sensiblen Daten, Bewusstheit über die Autorität des Forschers, Verwendung & Missbrauch von Forschungserkenntnissen in der Praxis, Kritik an Studien & Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten.</p>
Kompetenzen, an denen gearbeitet wird	<p>Wissen</p> <p>Die Teilnehmenden kennen die Grundlagen des Wissenschaftsprozesses und können Alltagserkenntnisse von wissenschaftlichen Erkenntnissen unterscheiden. Dabei können sie qualitative und quantitative Methoden der Datenerhebung und -auswertung zuordnen und nachvollziehen. Sie kennen den grundlegenden Aufbau wissenschaftlicher Artikel. Zusätzlich besitzen die Teilnehmenden eine Sensitivität für ethische Fragen im Wissenschaftsprozess und kennen Ansätze zur ethischen Gestaltung von Forschung und Wissenschaft.</p> <p>Fertigkeiten</p> <p>Die Teilnehmenden können wissenschaftliche Fragestellungen entwickeln, die in Bezug stehen zur eigenen beruflichen Tätigkeit, und ein entsprechendes Forschungsdesign grob skizzieren. Sie können diese Fragen und Designs ethisch einordnen und ethisch kritische Aspekte adressieren. Auf Grundlage des erworbenen Wissens können sie wissenschaftliche Literatur kritisch verstehen in Bezug auf deren Stärken, Schwächen und Bedeutung für die Praxis. Durch die Präsentation der eigenen Arbeit vor der Seminargruppe verfügen die Teilnehmenden über Präsentationsfähigkeiten. Sie sind in der Lage, wissenschaftliche Sachverhalte schriftlich sowie mündlich präzise und adäquat darzustellen.</p> <p>Sozialkompetenz</p> <p>Die Teilnehmenden diskutieren Fragen der Forschungsethik in Gruppen miteinander und verfügen damit über eine wertschätzende, offene und konstruktive Gesprächskultur. Sie revidieren schriftliche Arbeiten gegenseitig und können konstruktive Kritik an der fachlichen Arbeit von Kollegen äußern, sowie Kritik annehmen und darüber in den Dialog treten. Durch die Erarbeitung einzelner Methoden in Gruppenarbeit erkennen die Teilnehmenden, die vorhandenen Stärken und Schwächen in einer Gruppe als Vorteil, um als Team kooperativ zusammenzuarbeiten, sich gegenseitig zu unterstützen, voneinander zu lernen und Kompromisse einzugehen.</p> <p>Selbstständigkeit</p> <p>Im Rahmen der Gruppenarbeiten erkennen die Teilnehmenden die eigenen Fähigkeiten und sind dazu in der Lage, diese angemessen einzusetzen. Sie können eigenen Entwicklungsbedarf ausmachen und erweitern so ihr Selbstkonzept. In der Auseinandersetzung mit Fragen der Forschungsethik können die Teilnehmenden, eigene (implizite) Auffassungen zu Forschung, Ethik und dem eigenen Wirken im angestrebten Berufsfeld explizit machen, hinterfragen und konstruktive Lösungen finden. Auch zur Integration des Wissens über Forschungsmethoden in das professionelle Selbstkonzept sind sie durch die persönliche Auseinandersetzung mit den Seminarinhalten in der Lage. Durch die Präsentation der eigenen Arbeit vor der Seminargruppe verfügen sie über Kommunikationskompetenzen. Durch die Selbstlernphasen und die eigenständige Erstellung von Hausarbeiten verfügen sie über Fähigkeiten der Selbstregulation.</p>
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Workload	<p>Der Zertifikatskurs „Selber forschen lernen“ erfordert einen Arbeitsaufwand von 210 UE (Unterrichtseinheiten à 45min). Eine UE entspricht 45 Minuten Unterricht. Pro 2 UEs werden 15 Minuten Pause veranschlagt.</p> <p>Die 210 UEs verteilen sich wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 72 UE: Präsenzzeit • 28 UE: E-Learning • 80 UE: Selbstlernzeit • 30 UE: Prüfung und Prüfungsvorbereitung

Credits	Der Gesamt-Aufwand von 210 UE entspricht 7 ECTS-Punkten.
Lernformen / Constructive Alignment	Der Kurs findet an mehreren zweitägigen Veranstaltungen statt, in denen die Teilnehmer*innen die Wissensinhalte durch verschiedene Methoden erwerben, wie z.B. Vorträge, Brainstorming, Gruppenarbeit, Diskussionsrunden, oder dem Bearbeiten von Aufgaben und deren Vorstellung in der Gruppe. Zwischen den Terminen beschäftigen sich die Teilnehmenden weiterführend mit den in den Präsenzveranstaltungen erlernten Inhalten und entwickeln daraus jeweils kleine Hausarbeiten zum nächsten Präsenztermin. Auch werden E-Learning Formate wie ein gemeinsames Wiki, ein Forum für Gruppendiskussionen und Online-Betreuung durch die Dozierenden zur Verfügung stehen.
Prüfung	Eine Hausarbeit (ca. 750 Wörter), die sich mit einem veröffentlichten wissenschaftlichen Artikel kritisch auseinandersetzt, wird zu Ende des Kurses von jedem Teilnehmenden einzeln erstellt. Diese reflektiert die Angemessenheit des wissenschaftlichen Vorgehens der Studie bezüglich Hypothesenentwicklung, Methodenwahl, Ergebnisbericht und der Diskussion sowie eine kritische Beleuchtung ethischer Gesichtspunkte. Zusätzlich gibt jede*r Teilnehmende eine kurze Präsentation (5-10 Minuten) über eine im eigenen Berufsfeld relevante Forschungsfrage insbesondere in Hinblick auf in diesem Zusammenhang zu beachtende Fragen der Forschungsethik.
Anrechnung	Die im Kurs erworbenen ECTS-Punkte sind grundsätzlich auf ein Studium an der EHB anrechenbar. Anrechnungsanträge werden vom Prüfungsamt der Hochschule bearbeitet.
Literatur	<p>Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung. 13. Aufl. Berlin: Schmidt.</p> <p>Bohnsack, Ralf / Marotzki, Winfried / Meuser, Michael (Hrsg.) (2011): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. 3. Aufl. Stuttgart: UTB.</p> <p>Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5., überarbeitete Aufl. Heidelberg: Springer.</p> <p>Chalmers, Alan F. (2007). Wege der Wissenschaft. Einführung in die Wissenschaftstheorie. Springer</p> <p>Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 5. Aufl. Reinbek: Rowohlt.</p> <p>Fuchs, Michael u.a. (2010): Forschungsethik: Eine Einführung. Stuttgart: J.B. Metzler.</p> <p>Kromrey, Helmut (2009): Empirische Sozialforschung. 12. Aufl. Stuttgart: UTB.</p> <p>von Unger, Hella / Narimani, Petra / M'Bayo, Rosaline (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Reflexivität, Perspektiven, Positionen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.</p> <p>Willig, Carla (2008). Introducing qualitative research in psychology: Adventures in theory and method. 2. Aufl. Maidenhead, England: Open University Press.</p>

Tabelle 4: Kursplan Forschungsmethoden und Forschungsethik / Brückenkurs Forschung

	Zertifikatskurs Forschungswerkstatt Quantitativ Kursplan
Einordnung in Aufgabengebiete	In vielen Berufen im sozial-gesundheitlichen Bereich findet aktuell eine Akademisierung statt. Innerhalb verschiedener Professionalisierungsdiskussionen wird großer Wert auf den Bezug zu Wissenschaft und aktueller Forschung gelegt. Um diesen herstellen zu können, sind eigene methodische Kompetenzen erforderlich. Darüber hinaus gilt eine forschende Haltung im Sinne eines differenzierten, professionellen Blickes auf alltägliche Prozesse als Professionalisierungsmerkmal. Die Integration beider Aspekte in das berufliche Handeln, Denken, und Selbstkonzept soll in dieser Unit nachhaltig durch eigene Forschungstätigkeit erworben werden.
Niveaustufe	Bachelor (Niveau 6 DQR)
Theoriebezug	Durch alle forschungsmethodische Diskussion zieht sich die Frage, was Wissenschaft ist, bzw. wie ein Wissensstand erworben oder gesichert werden kann. Durch das Erlernen konkreter methodischer Kenntnisse sowie durch die unmittelbare Erfahrung, einen Wissensstand durch eigene for-

	schende Tätigkeit professionell zu erweitern, wird eine Reflexion über fachliche Erkenntnis angestoßen. Diese sensibilisiert für die Beurteilung der Qualität von Theorien und Modellen in den eigenen beruflichen Feldern.
Inhalte	Forschungsdesign, Erhebungsmethoden (Beobachtung, Befragung, nicht-reaktive Verfahren, Operationalisierung von Forschungsfragen), Auswertungsmethoden (Deskriptive Auswertung, Logik des verteilungsbasierten Hypothesentestens (Signifikanztests), Korrelation & Regression, Mittelwertsvergleich, Varianzanalyse), Auswertungsprogramme: SPSS (Excel), Projektmanagement, wissenschaftlicher Fachdiskurs
Kompetenzen, an denen gearbeitet wird	<p>Wissen</p> <p>Die Teilnehmenden kennen verschiedene Methoden der quantitativen empirischen Sozialforschung und können diese voneinander unterscheiden.</p> <p>Sie kennen ausgewählte Studien und Forschungsergebnisse, die für ihre jeweilige (berufliche) Fachrichtung relevant sind und können diese vor dem theoretischen Hintergrund sowie bezüglich ihres empirischen Erkenntniswertes kritisch hinterfragen.</p> <p>Fertigkeiten</p> <p>Die Teilnehmenden können eigene Fragestellungen entwickeln und daraus ein quantitatives Untersuchungsdesign ableiten.</p> <p>Sie können die eigene Fragestellung mit Hilfe der entsprechenden geeigneten Forschungsmethoden beantworten.</p> <p>Durch die Präsentation der eigenen Arbeit als Forschungsbericht sowie vor der Seminargruppe können die Teilnehmenden, wissenschaftliche Sachverhalte schriftlich sowie mündlich präzise und adäquat darstellen.</p> <p>Sozialkompetenz</p> <p>Die Teilnehmenden erarbeiten in Gruppenarbeit von je 4 Personen ein quantitatives Forschungsprojekt. Durch inhaltliche Diskussionen zeigen sie dabei Team- und Konfliktkompetenzen. Die Teilnehmenden besitzen eine wertschätzende und kompromissbereite Grundhaltung hinsichtlich der in der Gruppe herrschenden heterogenen Hintergründe, Perspektiven und persönlichen Ressourcen sowie Schwächen. Sie können diese konstruktiv als Chance erkennen und als Grundlage für die Arbeitsteilung im Team nutzen.</p> <p>In jeder Phase übernimmt je ein anderes Gruppenmitglied die Leitungsposition, und zeigt dabei jeweils Kompetenzen im Forschungs- und Projektmanagement.</p> <p>Selbstständigkeit</p> <p>Die Teilnehmenden verfügen über eine forschende Haltung bezüglich fachlicher Inhalte und Erkenntnisse: sie wissen um die Stärken und Schwächen empirischer Ergebnisse, um innerhalb ihres Berufsfeldes professionelle Perspektiven einzunehmen und zielgerichtete Fragen stellen zu können. Sie setzen sich reflexiv mit den Forschungsergebnissen in Bezug auf das eigene berufliche Handeln auseinander.</p> <p>Im Rahmen der Gruppenarbeiten reflektieren die Teilnehmenden die eigenen Fähigkeiten und können diese angemessen einsetzen. Sie können eigenen Entwicklungsbedarf ausmachen und erweitern so ihr Selbstkonzept. Durch die Selbstlernphasen und die eigenständigen Erstellung des Forschungsberichts verfügen sie über Fähigkeiten der Selbstregulation.</p>
Teilnahmevoraussetzungen	<p>Die Teilnehmenden sollten über Grundkompetenzen in den Bereichen Forschungsmethoden und wissenschaftlichem Arbeiten verfügen.</p> <p>Diese umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wissenschaftliche von Alltagserkenntnissen unterscheiden können • Qualitative und quantitative Forschungsansätze unterscheiden können • Kenntnis verschiedener Erhebungsmethoden • Kenntnis über deskriptive Statistik: Maße der zentralen Tendenz, Varianz • Wissenschaftliches Lesen und Schreiben: Exzerpieren, Visualisieren, Gliedern, Zitieren • Wissenschaftliches Arbeiten: Recherchieren, Nutzung von Datenbanken • Präsentationstechniken (schriftlich und mündlich)
Workload	Der Zertifikatskurs Forschungswerkstatt Quantitativ erfordert einen Arbeitsaufwand von 300 UE (Unterrichtseinheiten à 45min). Eine UE entspricht 45 Minuten Unterricht. Pro 2 UEs werden 15 Minuten Pause veranschlagt.

	<p>Die 300 UEs verteilen sich wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90 UE Präsenzzeit • 150 UE Selbststudium • 60 UE Prüfungsvorbereitung und Prüfung <p>Die Präsenzzeit besteht zu 80% aus Blockveranstaltungen, welche in den Räumlichkeiten der EHB stattfinden und zu 20% aus E-Learning.</p>
Credits	Der Gesamt-Aufwand von 300 UE entspricht 10 ECTS-Punkten.
Lernformen / Constructive Alignment	<p>Die Forschungswerkstatt findet als Projektseminar statt. Die Studierenden vertiefen mit Hilfe entsprechender Literatur sowie in den Präsenzveranstaltungen unterschiedliche quantitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden. In Forschungsgruppen (je 4 Personen) entwickeln die Teilnehmenden eine Forschungsfrage vor dem Hintergrund theoretischer und empirischer Quellen sowie der beruflichen Nutzbarkeit. Anschließend operationalisieren sie diese in einem Design zur Beantwortung ihrer Forschungsfrage. Sie führen dann Datenerhebung, Datenauswertung, sowie Interpretation und Dokumentation der Ergebnisse durch.</p> <p>Über den gesamten Prozess werden sie von der Dozentin als Coach in Präsenzveranstaltungen (ca. alle 2 Monate je 2 Tage) als auch im E-Learning begleitet.</p>
Prüfung	Ein Forschungsbericht erläutert und dokumentiert alle Schritte des Forschungsprozesses, bettet das Thema theoretisch und empirisch ein und stellt anschließend einen Rückbezug zur beruflichen Praxis und/oder weiterer wissenschaftlicher Verwendung her (80%). Zusätzlich werden die Forschungsprojekte zum Abschluss in der Gruppe im Stil eines Konferenzvortrags (10+2 min.) vorgestellt und zur Diskussion gestellt (20%).
Anrechnung	Die im Kurs erworbenen ECTS-Punkte sind grundsätzlich auf ein Studium an der EHB anrechenbar. Anrechnungsanträge werden vom Prüfungsamt der Hochschule bearbeitet.
Literatur	<p>Bortz, Jürgen/ Döring, Nicola (2009): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4., überarbeitete Auflage. Heidelberg: Springer.</p> <p>Coggon, David (2007): Statistik. Einführung für Gesundheitsberufe. Bern: Verlag Hans Huber.</p> <p>Flick, Uwe (2009): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge, Rowohlt: Hamburg.</p> <p>Hug, Theo/ Poschenik, Gerald (2010): Empirisch forschen. Die Planung und Umsetzung von Projekten im Studium. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft (Studieren, aber richtig).</p> <p>Hussy, Walter/ Schreier, Margrit/ Echterhoff, Gerald (2013): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. 2. Aufl. Berlin und Heidelberg: Imprint/Springer (Springer-Lehrbuch).</p> <p>Porst, Rolf (2011): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p>

Tabelle 5: Kursplan Forschungswerkstatt Quantitativ / Brückenkurs Forschung

	<p>Zertifikatskurs Forschungswerkstatt Qualitativ</p> <p>Kursplan</p>
Einordnung in Aufgabengebiete	<p>In vielen Berufen im sozial-gesundheitlichen Bereich findet aktuell eine Akademisierung statt. Innerhalb verschiedener Professionalisierungsdiskussionen wird großer Wert auf den Bezug zu Wissenschaft und aktueller Forschung gelegt. Um diesen herstellen zu können, sind methodische Kompetenzen erforderlich, die nachhaltig durch eigene Forschungstätigkeit erworben werden können. Darüber hinaus gilt eine forschende Haltung als Professionalisierungsmerkmal.</p>

	<p>Die Unit <i>Forschungswerkstatt qualitativ</i> ist Teil eines bedarfsgerechten und kompetenzorientierten Brückenkurses mit dem Schwerpunkt Forschung, der wissenschaftlich begleitet und evaluiert wird.</p> <p>Das Lernangebot <i>Forschungswerkstatt qualitativ</i> soll folgende Themenfelder beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung von Erhebungs- und Auswertungsmethoden • Durchführung eines eigenen empirischen Forschungsprojekts, evtl. in Kooperation mit Organisationen oder Unternehmen • Team-, Konflikt- und Kommunikationskompetenzen • Forschungs- und Projektmanagement
Niveaustufe	<p>Der Kurs ist konzeptioniert für Studierende mit Bachelorabschluss und Berufstätige mit wenig bis gar keinen Forschungserfahrungen, die Interesse daran haben qualitative Forschungsmethoden anwendungsorientiert zu erlernen und auszuprobieren, um sie später in ihrer Arbeit bzw. weiterführenden Forschungsprojekten einzusetzen. Dies entspricht der Niveaustufe Bachelor 6 DQR.</p>
Theoriebezug	<p>Durch alle forschungsmethodische Diskussionen zieht sich die Frage, was Wissenschaft ist, bzw. wie ein Wissensstand erworben oder gesichert werden kann. Eine erkenntnistheoretische Verortung ist notwendig, um den Forschungsprozess beginnen zu können. Die theoretische Verortung erlaubt es auch, die eigene Forschungsfrage regelgeleitet, d.h. sowohl methodisch und dem gegenwärtigen Forschungsstand entsprechend zu konzeptualisieren und durchzuführen.</p>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Formulierung einer Forschungsfrage, Einordnung der Forschung in den aktuellen Forschungsstand und Ermittlung des Praxis- bzw. Theoriebezugs • Auswahl des Forschungsdesigns (z.B. formative Evaluation, Biografie- oder Aktionsforschung) • Forschungs- und Kooperationsplanung (z.B. Arbeitsschritte, Zeitplan und ggf. Aufgabenverteilung im Team) • Methodenwahl (z.B. Interviews, teilnehmende Beobachtung, Dokumentenanalyse) • Entwicklung von Instrumenten der Datenerhebung • Datenerhebung • Auswertung der Daten (z.B. Kodierungsverfahren, inhaltsanalytische Verfahren) • Verfassen von Forschungsberichten • Diskussion des Anwendungsbezugs der Forschungsergebnisse im Arbeitsalltag (z. B. offen versus strukturiert, unter Einbeziehung der Befragten oder nicht) • Reflektion des Forschungsverlaufs • Gütekriterien qualitativer Forschung
Kompetenzen, an denen gearbeitet wird	<p>Wissen Die Teilnehmenden kennen die verschiedenen Schritte, die zur Durchführung eines qualitativen Forschungsvorhabens notwendig sind. Sie verstehen den Bezug zwischen Forschungsfrage, Methoden der Datenerhebung und -auswertung. Sie können ihre eigene Forschung in die für ihre jeweilige (berufliche) Fachrichtung relevanten Themengebiete einordnen, diese vor dem theoretischen Hintergrund kritisch hinterfragen und in Beziehung zur Fachpraxis setzen.</p> <p>Fertigkeiten Die Teilnehmenden können eigene Fragestellungen entwickeln und daraus ein qualitatives Untersuchungsdesign ableiten. Sie können die eigene Fragestellung mit Hilfe der entsprechenden geeigneten Forschungsmethoden beantworten und eine Studie selbstständig durchführen.</p> <p>Sozialkompetenz Die Teilnehmenden kooperieren bei der Planung, Durchführung und Auswertung ihrer Forschungsprojekte miteinander. Sie entwickeln dabei eine wertschätzende, ressourcenorientierte und konstruktive Grundhaltung (weiter).</p> <p>Selbstständigkeit Die Teilnehmenden entwickeln eine forschende Haltung. Sie setzen sich reflexiv mit den Forschungsergebnissen in Bezug auf das eigene berufliche Handeln auseinander.</p>
Teilnahme-voraussetzungen	<p>Abgeschlossene Berufsausbildung oder Bachelorstudium in einem der sozial-gesundheitlichen Fächer, die im Angebot der Evangelischen Hochschule enthalten sind. Ansonsten brauchen die Teilnehmenden lediglich Neugier, ein Thema oder eine Forschungsfrage, und Interesse daran forschend und mit gebotener Objektivität, sozusagen einer Außensicht, an ihren Berufsalltag heranzutreten.</p>

Workload	<p>Die Unit <i>Forschungswerkstatt qualitativ</i> erfordert einem Arbeitsaufwand von 300 UE. Eine UE entspricht 45 Minuten Unterricht. Pro 2 UEs werden 15 Minuten Pause veranschlagt.</p> <p>Die 300 UEs verteilen sich wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90 UE: Präsenzzeit • 150 UE: Selbstlernzeit • 60 UE: Prüfung und Prüfungsvorbereitung <p>Die Präsenzzeit besteht zu 80% aus Blogveranstaltungen, welche in den Räumlichkeiten der EHB stattfinden und zu 20% aus E-Learning.</p>
Credits	Der Gesamtaufwand von 300 UEs entspricht 10 ECTS-Credit Points.
Lernformen / Constructive Alignment	Die Forschungswerkstatt findet als Projektseminar statt. Die Studierenden vertiefen mit Hilfe entsprechender Literatur unterschiedliche qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden. In kleinen Forschungsgruppen finden die Teilnehmenden eine Forschungsfrage vor dem Hintergrund theoretischer und empirischer Quellen sowie der beruflichen Nutzbarkeit. Anschließend entwickeln sie ein Design zur Beantwortung ihrer Forschungsfrage. Sie führen dann Datenerhebung, Datenauswertung, sowie Interpretation und Dokumentation der Ergebnisse durch. Die Dozentin begleitet den Prozess als Coach.
Prüfung	Als Leistungsnachweis ist ein 10-seitiger Forschungsbericht zum selbst durchgeführten Projekt vorgesehen (80%). Zur Vorbereitung der Hausarbeit ist das Seminar entlang von Hausaufgaben strukturiert die bei vollständiger Durchführung zur Erarbeitung der Hausarbeit beitragen. Die Teilnehmenden werden umfangreiche Rückmeldungen auf diese Hausaufgaben erhalten, und können somit ihren Lernfortschritt überprüfen. Außerdem präsentieren die Teilnehmenden ihre Forschungsergebnisse vor der Gruppe (20%). Für die Teilnahme am Kurs erhalten die Teilnehmenden eine Note die nach Wunsch auf der Teilnahmebestätigung vermerkt wird.
Anrechnung	Die im Kurs erworbenen ECTS-Punkte sind grundsätzlich auf ein Studium an der EHB anrechenbar. Anrechnungsanträge werden vom Prüfungsamt der Hochschule bearbeitet.
Literatur	<p>Blöchliger, Patricia/ Kurth, Elisabeth/ Kammerer, Martin (2014). Was Wöchnerinnen wünschen: Eine qualitative Studie zur häuslichen Wochenbettbetreuung nach der Spitalentlassung durch frei praktizierende Hebammen. <i>Pflege</i>, 27(2), 81-91.</p> <p>Bohnsack, Ralf/ Marotzki, Winfried/ Meuser, Michael (Hrsg., 2011): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. 3. Auflage. Stuttgart: UTB.</p> <p>Carle, Ursula (2003). Kernkompetenzen von Lehrer/innen-empirische Befunde als Basis für Lehrerbildungsstandards. <i>Landesinstitut für Lehrerbildung Bremen (Hrsg): Reform der Lehrerbildung. Dokumentation der zweiten Expertentagung Lehrerbildung vom, 7(9.11), 02.</i></p> <p>Feyerer, Ewald/ Hirschenhauser Katharina/ Soukup-Altrichter, Katharina (Hrsg.). (2014). <i>Last oder Lust? Forschung und Lehrer_innenbildung</i>. Waxmann Verlag.</p> <p>Fichten, W., & Meyer, H. (2006). <i>Kompetenzentwicklung durch Lehrerforschung. Möglichkeiten und Grenzen</i> (pp. 267-282).</p> <p>Flick, Uwe (2007): <i>Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung</i>. 5. Auflage. Reinbek: Rowohlt.</p> <p>Flick, Uwe/ v. Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hrsg., 2005): <i>Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch</i>. 10. Auflage. Reinbek: Rowohlt.</p> <p>Girtler, Roland (2001): <i>Methoden der Feldforschung</i>. 4. Auflage. Wien, Köln und Weimar: Böhlau/UTB.</p> <p>Glaser, Barney/ Strauss, Anselm (1998): <i>Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung</i>. Bern, Göttingen, Toronto und Seattle: Huber.</p> <p>Friebertshäuser, Barbara/ Prengel, Annedore (2010): <i>Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft</i>. Weinheim und München: Juventa.</p>

	LoBiondo-Wood, Geri (2005). Pflegeforschung: Methoden, Bewertung, Anwendung. Elsevier, Urban&FischerVerlag.
	Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5. Auflage. Weinheim: Beltz.
	Olbrich, Christa (2009). Kompetenztheoretisches Modell der Pflegedidaktik. Modelle der Pflegedidaktik. München: Elsevier.
	Zimmermann, Mirjam (2006). Methoden der Kindertheologie. Zur Präzisierung von Forschungsdesigns im kindertheologischen Diskurs. Theo-Web. Zeitschrift für Religionspädagogik, 5, 99-125.

Tabelle 6: Kursplan Forschungswerkstatt Qualitativ / Brückenkurs Forschung

3.2. Zusammenarbeit mit Geflüchteten

Ursprünglich war im Antrag hier ein Kurs „Rechtspädagogik“ in Zusammenarbeit mit der RichterIn und Begründerin der Rechtspädagogik in Deutschland, Sigrun von Hasseln-Grindel geplant. Da Frau von Hasseln-Grindel jedoch gesundheitsbedingt aus dem Projekt aussteigen musste, wurde stattdessen der Zertifikatskurs „Aufenthaltsrecht und Sozialleistungen für Geflüchtete an der Schnittstelle zur interkulturellen und interreligiösen Pädagogik“ (Kurztitel: Zusammenarbeit mit Geflüchteten) mit der EHB-Professorin Marion Hundt als wissenschaftlicher Leitung und Dozentin konzipiert. Weitere Dozentinnen waren Ariane Feldhaus (Religionspädagogik) und Anahita Taheri (interkulturelle Pädagogik).

Der neue Kurs geht sehr aktuell auf die Bedarfslage in verschiedenen Professionen aus dem EHB-Fachspektrum ein, wie dieser Auszug aus dem Kursplan zeigt:

Viele Angehörige von Berufen im pädagogischen und sozialen Bereich stehen durch die wachsende Zahl geflüchteter Menschen vor neuen Herausforderungen. Für eine professionelle Unterstützung dieser Menschen ist meist ein fundiertes Grundwissen über die rechtlichen Grundlagen des Migrationsrechts sowie der möglichen Sozialleistungen erforderlich. Die Komplexität der Gesetze und sich häufig ändernde Gesetzesgrundlagen sind schwierig nachzuvollziehen. Neben den rechtlichen Grundlagen sind an Pädagog_innen und Personen, die mit Geflüchteten arbeiten, Herausforderungen im Umgang mit vielfältigen Personengruppen in oft schwierigen Lebenssituationen gestellt. Dabei ist ein sensibler und vorurteilsbewusster Umgang sehr wichtig. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Werte- und Normvorstellungen ist hierfür notwendig. Außerdem spielt das Thema Religion für alle Berufsgruppen, die mit geflüchteten Menschen arbeiten, eine große Rolle, weil die geflüchteten Familien häufig aus hochreligiösen Gesellschaften kommen.

Dass der Kurs gut zur aktuellen Bedarfslage passt, zeigte sich auch in den Anmeldungen. Mit 60 Anmeldungen waren dies mehr als doppelt so viele, wie Plätze für den Kurs vorhanden waren. Von den 26 angemeldeten Teilnehmenden schlossen 17 mit dem Hochschulzertifikat ab und sechs mit der alternativen Teilnahmebescheinigung (ohne Note und ECTS-Punkte für die Anrechnung).

	Zertifikatskurs „Zusammenarbeit mit Geflüchteten - Rechtliche, interkulturelle und interreligiöse Aspekte“
	Kursplan

Einordnung in Aufgabengebiete	Viele Angehörige von Berufen im pädagogischen und sozialen Bereich stehen durch die wachsende Zahl geflüchteter Menschen vor neuen Herausforderungen. Für eine professionelle Unterstützung dieser Menschen ist meist ein fundiertes Grundwissen über die rechtlichen Grundlagen des Migrationsrechts sowie der möglichen Sozialleistungen erforderlich. Die Komplexität der Gesetze und sich häufig ändernde Gesetzesgrundlagen sind schwierig nachzuvollziehen. Neben den rechtlichen Grundlagen sind an Pädagog_innen und Personen, die mit Geflüchteten arbeiten, Herausforderungen im Umgang mit vielfältigen Personengruppen in oft schwierigen Lebenssituationen gestellt. Dabei ist ein sensibler und vorurteilsbewusster Umgang sehr wichtig. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Werte- und Normvorstellungen ist hierfür notwendig. Außerdem spielt das Thema Religion für alle Berufsgruppen, die mit geflüchteten Menschen arbeiten, eine große Rolle, weil die geflüchteten Familien häufig aus hochreligiösen Gesellschaften kommen.
Niveaustufe	Masterniveau, Niveaustufe 7
Theoriebezug	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Systeme im Migrationsrecht, welche mit den Sozialleistungen auf unterschiedlichen Ebenen verknüpft werden • Auseinandersetzung mit Theorien zu Diversität und Vielfaltsaspekten • Rolle der Religion in der Zusammenarbeit mit den Geflüchteten, reflektiert aus religionspädagogischer Perspektive
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Systeme im Migrationsrecht • Aufenthaltsrecht für Drittstaatler_innen (Einreise, Aufenthaltstitel, Aufenthaltswitzweck, Aufenthaltsbeendigung, Duldung) • Rechtspositionen während und nach dem Asylverfahren, Rechte und Pflichten der Asylbewerber_innen, • Das sog. Dublin-Verfahren • Sozial- und Gesundheitsleistungen während des Asylverfahrens und nach der Entscheidung durch das BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) • Teilnahmeberechtigung und -verpflichtung im Hinblick auf Integrationskurse • Verknüpfung von migrationsrechtlichen Pflichten mit Sanktionen im Rahmen der Sozialleistungen • Auseinandersetzung mit Konzepten zu Diversität und vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung • Institutionelle Diskriminierung und Rassismus • Reflexion der eigenen Werte und Normvorstellungen • Sensibilisierung im Umgang mit ethnisch-kultureller Vielfalt • Interkulturelle Kompetenzen • Auseinandersetzung mit den Begriffen Religion, Religiosität, Weltanschauung, Atheismus • Religionskundlicher Überblick zu den verschiedenen Weltreligionen (Schwerpunkt Islam) • Modelle, Grundlagen, Chancen und Grenzen interreligiöser Zusammenarbeit • Aktuelle religiöse Streitfragen und Konflikte
Kompetenzen, an denen gearbeitet wird	<p>Fach- und Theoriekompetenzen</p> <p>Die Teilnehmer_innen sind mit den wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen im Migrationsrecht vertraut.</p> <p>Sie können die jeweiligen Rechtsverhältnisse einem Status zuordnen und kennen sich in den zugehörigen Verfahrensschritten aus.</p> <p>Sie verfügen über analytische Kompetenz in Bezug auf Fallkonstellationen, Methodik und Auslegung von migrationsrechtlichen Vorschriften.</p> <p>Sie können für die unterschiedlichen migrationsrechtlichen Rechtspositionen die jeweiligen Sozialleistungen unterscheiden.</p> <p>Die Konzepte von Diversität und vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung sind den Teilnehmenden verständlich.</p> <p>Sie können verschiedene Konzepte für Interkulturelle Kompetenzen unterscheiden.</p> <p>Sie kennen Besonderheiten, Unterschiede, ggf. auch Gemeinsamkeiten der verschiedenen Religionen und (areligiöser) Weltanschauungen.</p> <p>Sie verfügen über religionskundliche Grundkenntnisse zu den Weltreligionen, insbesondere zum Islam.</p> <p>Methoden- und Handlungskompetenzen</p> <p>Die Teilnehmer_innen können das Asylverfahren sowie einzelne Rechtsansprüche von Schutzsuchenden einordnen</p> <p>Sie können Geflüchtete rechtssicher beraten.</p> <p>Sie können sich eigenständig erforderliche Rechtsgrundlagen erarbeiten und bei Bedarf aktualisieren.</p>

	<p>Sie verfügen über juristische Argumentationsfähigkeit. Sie können vorurteilsbewusste Konzepte für die Praxis umsetzen. Sie können interkulturelle Angebote und Projekte begleiten. Sie können (inter-)religiöse Diskussionen moderieren. Sie können interreligiöse Begegnungen ressourcenorientiert gestalten.</p> <p>Sozialkompetenzen</p> <p>Die Teilnehmer_innen können mit anderen problemorientiert und sachbezogen kommunizieren und kooperieren. Sie können sensibel auf vielfältige Personengruppen zugehen. Sie zeigen im Umgang mit interkulturellen, (inter-)religiösen und weltanschaulichen Fragen eine offene und wertschätzende Haltung. Sie können konstruktives Feedback geben und empfangen.</p> <p>Selbstreflexive Kompetenzen</p> <p>Die Teilnehmenden sind sich ihrer jeweiligen professionellen Rolle und der entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen bewusst. Sie können ihre eigenen Kompetenzen hinsichtlich der Beurteilung juristischer Sachverhalte realistisch einschätzen. Sie agieren ziel- und ergebnisorientiert. Sie sind sich ihrer eigenen Werte- und Normvorstellungen bewusst. Sie setzen sich mit ihren eigenen Werten und Vorurteilen auseinander. Sie achten in ihrer Arbeit darauf ihre eigene Haltung zu reflektieren. Sie können sich mit ihrer eigenen beruflichen und gesellschaftlichen Position machtkritisch auseinandersetzen. Sie bedenken die Bedeutung religiöser Sozialisation für die eigene Identität ebenso wie für das gesellschaftliche Miteinander. Sie sind sich eigener religiöser bzw. weltanschaulicher Werte bewusst und sind darüber auskunftsfähig. Sie reflektieren die Voraussetzungen von Ambiguitätstoleranz.</p>
Teilnahmevoraussetzungen	keine
Workload	<p>Der Zertifikatskurs Zusammenarbeit mit Geflüchteten erfordert einen Arbeitsaufwand von 300 UE (Unterrichtseinheiten à 45min). Eine UE entspricht 45 Minuten Unterricht. Pro 2 UEs werden 15 Minuten Pause veranschlagt.</p> <p>Die 300 UEs verteilen sich wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 112 UE Präsenzzeit • 128 UE Selbststudium • 60 UE Prüfungsvorbereitung und Prüfung
Credits	Der Gesamt-Aufwand von 300 UE entspricht 10 ECTS-Punkten.
Lernformen / Constructive Alignment	Der Kurs findet an mehreren zweitägigen Veranstaltungen statt, in denen die Teilnehmenden die vorgegebenen Inhalte sowie ihre eigenen Themen oder Problemstellungen aus ihrer (beruflichen) Praxis/aus ihrem Studium mit Hilfe verschiedener didaktischer Methoden bearbeiten, wie z.B. Vorträge, Brainstorming, Gruppenarbeit, Diskussionsrunden oder dem Bearbeiten von Fällen und deren Vorstellung in der Gruppe. Zwischen den Terminen beschäftigen sich die Teilnehmenden weiterführend mit den in den Präsenzveranstaltungen erlernten Inhalten und entwickeln Schritt für Schritt ein Portfolio des Kurses, welches gleichzeitig als Abschlussleistung zählt. Auch können, je nach Bedarf, verschiedene E-Learning Formate wie ein gemeinsames Wiki, ein Forum für Gruppendiskussionen und Online-Betreuung durch die Dozierenden zur Verfügung

	gestellt werden. Insgesamt sollen das Vorwissen, die Interessen und die verschiedenen Arbeitsfelder der Teilnehmenden berücksichtigt und mit den Inhalten in Verbindung gebracht werden.
Prüfung	Portfolio mit insgesamt 4 Fallbeispielen (2 Fallbeispiele im Bereich Migrationsrecht, 1 Fallbeispiel im Bereich interkulturelle Pädagogik und 1 Fallbeispiel im Bereich interreligiöse Pädagogik)
Anrechnung	<p>BA Soziale Arbeit – Modul 5.3 – Lehrveranstaltung „Migrationsrecht“ (2 SWS)</p> <p>BA Soziale Arbeit – Modul 5.4 – Lehrveranstaltung „Sozialleistungen für Migranten und Migrantinnen“ (2 SWS)</p> <p>BA Pflegemanagement – Modul 13/A Lehrveranstaltung „Migrationsrecht“ (1 SWS)</p> <p>MA Leitung Bildung Diversität – Modul B8 FM (4 SWS)</p> <p>MA Leitung Bildung Diversität – Modul C11FM.1 (2 SWS)</p>
Literatur	<p>Frings, Dorothee; Domke, Martina (2016): Asylarbeit. Der Rechtsratgeber für die soziale Praxis. Frankfurt a. M.: Fachhochschulverlag.</p> <p>Hundt, Marion (2016): Aufenthaltsrecht und Sozialleistungen für Geflüchtete. Praxisleitfaden für Verwaltungs- und Sozialeinrichtungen, Fachkräfte und Ehrenamtliche. Regensburg: Walhalla und Praetoria.</p> <p>Tiedemann, Paul (2015): Flüchtlingsrecht. Die materiellen und verfahrensrechtlichen Grundlagen. Berlin; Heidelberg: Springer.</p> <p>Eggers, Maureen (2012): Diversität und Intersektionalität. Thematisierungen von Gleichheit und Differenz in der rassismuskritischen Jugend- und Bildungsarbeit. In Benbrahim, Karina (Hrsg.) (2012): Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Düsseldorf: IDA e. V.</p> <p>Derman-Sparks, Louise & A.B.C. Task Force (1989): Stereotypisierung und Diskriminierung widerstehen lernen. Übersetzung aus dem Englischen: Petra Wagner. In: Derman-Sparks, Louise & A.B.C. Task Force (Hrsg.) (1989): Anti-Bias Curriculum. Tools for Empowering Young Children. Washington, D.C.: NAEYC. S. 82-94.</p> <p>Leimgruber, Stephan (2007): Interreligiöses Lernen, 2. Aufl. München: Kösel-Verlag.</p> <p>Schambeck, Mirjam (2013): Interreligiöse Kompetenz. Basiswissen für Studium, Ausbildung und Beruf. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.</p> <p>Schweitzer, Friedrich (2014): Interreligiöse Bildung. Religiöse Vielfalt als religionspädagogische Herausforderung und Chance. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.</p> <p>Willems, Joachim (2011): Interreligiöse Kompetenz. Theoretische Grundlagen – Konzeptualisierungen – Unterrichtsmethoden. Wiesbaden: VS Verlag.</p>

Tabelle 7: Kursplan Zusammenarbeit mit Geflüchteten

4. Begleitende Maßnahmen

Wie unter 2.2 beschrieben, standen die Studienangebote in der zweiten Förderphase nicht mehr im Mittelpunkt des Projekts. Vielmehr sollten Strukturen geschaffen werden, um diese nachhaltig zu verankern und langfristig anbieten zu können. Dabei stand das Qualitätsmerkmal der Kompetenzorientierung im Fokus der Bemühungen um eine gute Verankerung. Die Lehrplanung konnte für alle Beteiligten nur in Kenntnis und Unterstützung des Kompetenzbegriffs erfolgen. Dieses Vorgehen verlangte, dass insbesondere die Lehrenden entsprechend ausgebildet waren und den Teilnehmenden mit einer kompetenzorientierten Grundhaltung begegneten. In diesem Kapitel werden alle begleitenden Maßnahmen dargestellt, die zu dieser Verankerung beitrugen.

4.1. Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement diene dazu, Ziele für die Arbeit auszuformulieren und dann kontinuierlich im Blick zu behalten, ob und wie diese Ziele erfüllt werden. Im Projekt wurde daher eine Zielvorstellung für die zukünftige Weiterbildungsorganisation entwickelt. Carstensen und Hoffmann (2008) unterscheiden die folgenden Perspektiven von Qualitätskonzepten:

- Transzendental
- Produktbezogen
- Anwenderbezogen
- Prozessbezogen
- Preis-Nutzen

Exzellenz und Außerordentlichkeit sind dabei der transzendentalen Perspektive zuzuordnen. Eines der häufigsten Ziele von Lehrevaluation ist die Kund_innenzufriedenheit und verfolgt damit die Perspektive „anwenderbezogen“. Ein prozessbezogenes Ziel könnte es aber auch sein, dass die Fähigkeit zum institutionellen Wandel besteht und erhalten bleibt. Die verschiedenen Perspektiven sind nicht immer klar voneinander abgegrenzt und bedingen sich gegenseitig. Dennoch werden in den verschiedenen Institutionen immer Schwerpunkte gesetzt und es gilt daher auch hier, Transparenz bezüglich des Qualitätskonzepts herzustellen.

Bezert verfolgt für die wissenschaftliche Weiterbildung an der EHB eine transzendente Perspektive. Weiterbildung soll in besonderer Qualität konsequent kompetenzorientiert angeboten werden. Das Projekt folgt dabei der Kompetenzdefinition der OECD: „A competence is defined as the ability to successfully meet complex demands in a particular context. Competent performance or effective action implies the mobilization of knowledge, cognitive and practical skills, as well as social and behavior components such as attitudes, emotions, and values and motivations. A competence – a holistic notion - is therefore not reducible to its cognitive dimension, and thus the terms competence and skill are not synonymous.“ (OECD 2003, S. 2). Als Kompetenzmodell folgen wir dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), welcher in vier verschiedene Kompetenzdimensionen unterscheidet:

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Abbildung 1: Struktur der Kompetenzdimensionen im DQR (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2011)

Da das Produkt hier Bildung ist, geht der Anwender_innenbezug mit der transzendentalen Perspektive Hand in Hand: Der Erfolg von kompetenzorientierten Angeboten lässt sich u.a. daran bemessen, wie involviert die Abnehmer_innen bei den Angeboten sind, ob sie ihr professionelles Handeln anders bewerten und besser einordnen können, aber auch wie sie nach Ende der Veranstaltung mit dem Gelernten weiterarbeiten und ob es sich auf ihren Arbeitsalltag auswirkt.

Die Zielstellung im Projekt Bezeit inklusive ihrer Indikatoren sind in

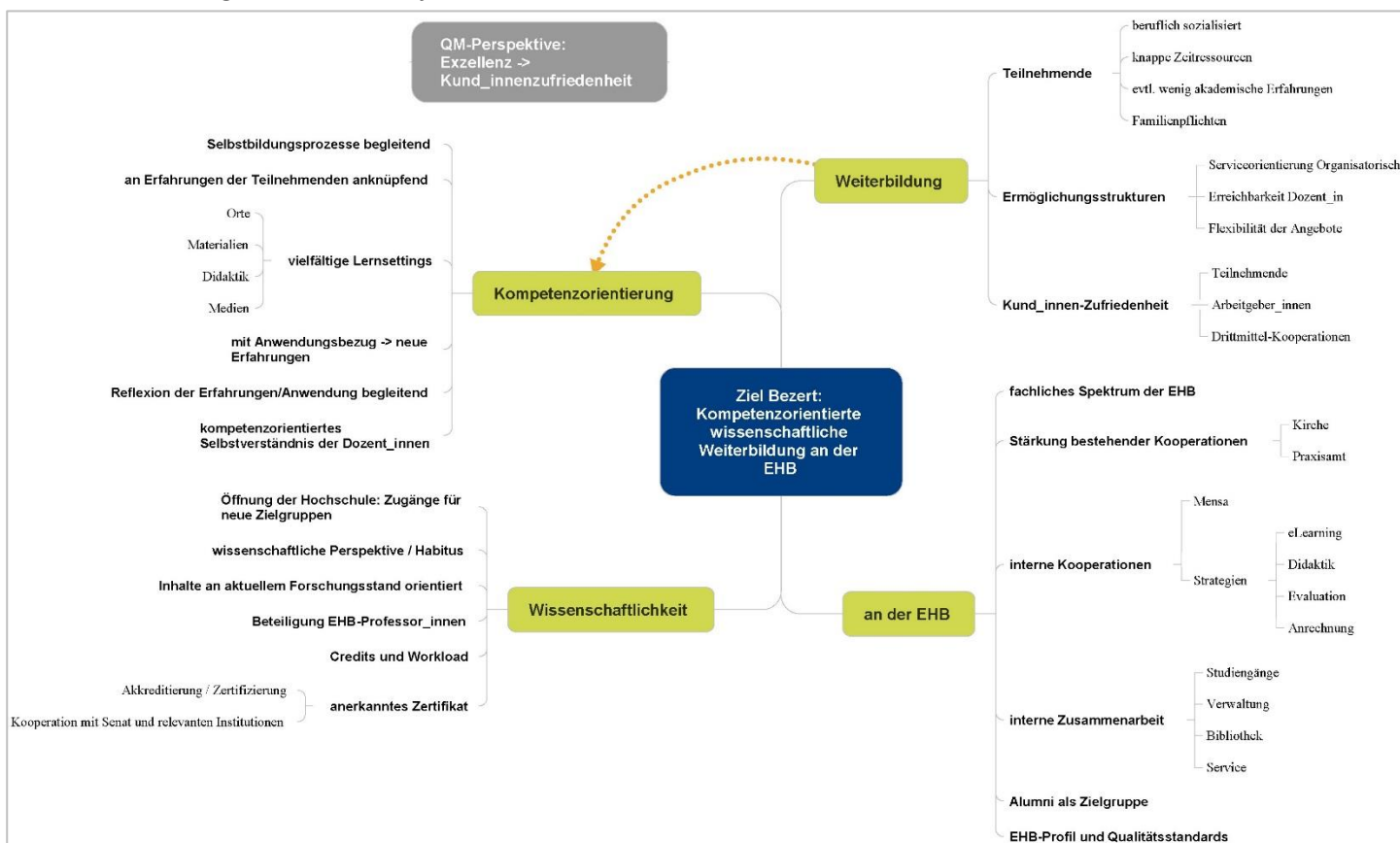


Abbildung 2 dargestellt: Es ging darum, kompetenzorientierte wissenschaftliche Weiterbildung an der EHB anzubieten. Aus der Perspektive der Exzellenz wurden für jede der vier Kriterien (Kompetenzorientierung, Wissenschaftlichkeit, Weiterbildung, an der EHB) Indikatoren formuliert, in denen sich die Erfüllung der Zielkriterien ausdrückt und auch ablesen lässt.

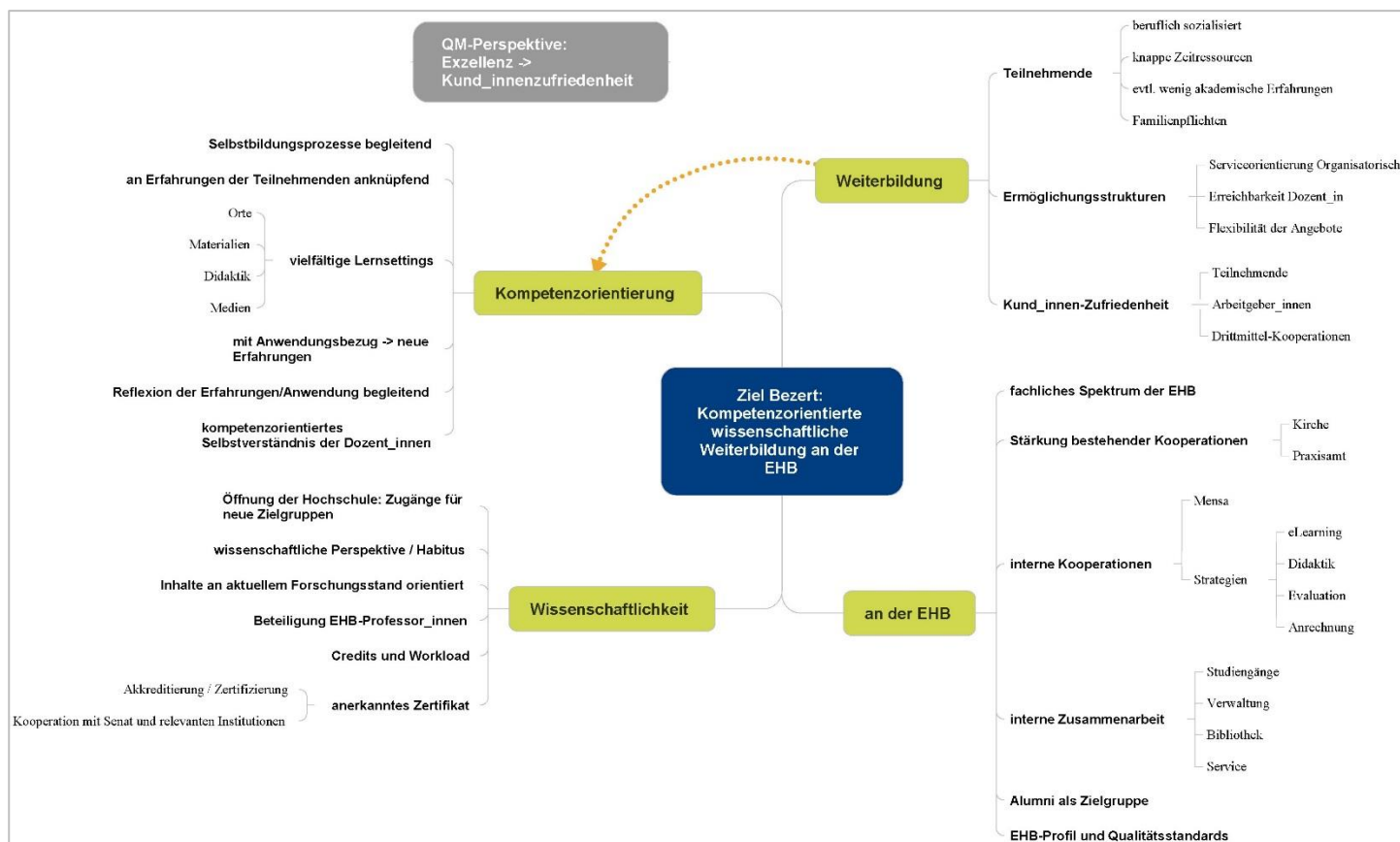


Abbildung 2: Ziele und Indikatoren der Weiterbildungseinrichtung

In dieser knappen Form waren die Indikatoren noch nicht ausreichend. Sie mussten für die Arbeit in der Weiterbildungseinrichtung und für die Evaluation dieser Arbeit weiter konkretisiert werden. Aus der Zielbeschreibung leitete sich das Aufgabenspektrum der Weiterbildungseinrichtung ab. Um die erwünschte Qualität zu erreichen, mussten Lehrende, Teilnehmende und die Verwaltungsstrukturen der EHB einbezogen werden. Lehrende benötigten dabei besondere Schulung, um sich mit den Qualitätszielen und –standards der Weiterbildungseinrichtung vertraut zu machen. Um ihnen, insbesondere wenn sie keine EHB-Angestellten waren, ihre Arbeit in der Weiterbildungseinrichtung zu erleichtern, wurden sie mit Service-Angeboten unterstützt. Ähnliches galt für die Teilnehmenden. Da sie sich in vielen Fällen nur für diesen Kurs mit der EHB auseinandersetzten, wurde ihnen in der Weiterbildungseinrichtung eine zentrale Ansprechpartnerin geboten, die Service aus einer Hand anbieten konnte und damit reibungslose Abläufe gewährleistete. Sie war gleichzeitig Ansprechpartnerin für die verschiedenen Ämter und Abteilungen der Hochschule (z.B. Prüfungsamt, Bibliothek, Studiengänge), die an den Abläufen der Weiterbildungseinrichtung (z.B. Anrechnung und Anerkennung der Studienleistungen, Konzeption neuer Angebote) beteiligt waren.

In der folgenden Abbildung ist das Aufgabenspektrum der Weiterbildungsorganisation (WBO) übersichtlich dargestellt:



Das Qualitätsmanagement im Projekt Bezert sah außerdem *halbjährliche gemeinsame Sitzungen des Projektteams* vor, in denen einerseits der Fortschritt im Hinblick auf die Ziele, die Aufgaben und den Zeitplan des Projekts in den Blick genommen und kommunikativ evaluiert wurde, andererseits auch aktuelle Herausforderungen besprochen wurden. Diese Sitzungen waren für das Projektmanagement enorm hilfreich.

Als zweites regelmäßiges Treffen wurde im Jahr 2017 das sogenannte *Teamcafé* im vierteljährlichen Rhythmus eingerichtet. Dies diente ebenfalls dem Austausch im Team, allerdings im Gegensatz zu den Projektmanagement-Sitzungen weniger auf der fachlichen Ebene. Stattdessen besprachen die Mitarbeiterinnen in einer Art Intervision ihre jeweiligen personalen und sozialen Kompetenzen, sowie damit zusammenhängende Problemstellungen und Entwicklungen in einem informellen Rahmen. Dieses Format hat die Arbeitsprozesse im Projekt sehr gestützt und verbessert und wird für weitere Projekte sehr empfohlen.

4.2. Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der EHB wurde für die Weiterbildungseinrichtung ein einheitliches Erscheinungsbild für Dokumente und Materialien in Übereinstimmung mit dem Corporate Design der Hochschule entwickelt. Dieses kam zur Anwendung auf der Projekt-Webseite, Infobroschüren, Informationsmaterialien für die Erprobungskurse, Lehr-Lern-Materialien, Texten u.v.m.

Der Arbeitsbereich Öffentlichkeitsarbeit erstreckte sich im Wesentlichen auf zwei Bereiche: Zuerst stand die Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt im Vordergrund, mit den Zielgruppen der Praxispartner_innen, der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit u.a. über den Wettbewerb Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen und hochschulinterne Kooperationspartner_innen. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Projekt-Öffentlichkeitsarbeit wurde ein Informations- und Marketingkonzept für die zukünftige Fort- und Weiterbildungseinrichtung der Evangelischen Hochschule entwickelt.

Um Praxispartner_innen zu erreichen, hat das Projekt seine Internetpräsenz auf der Webseite der Hochschule entsprechend gestaltet und Texte auf diese Zielgruppe hin formuliert. Verschiedene Träger von sozialen Einrichtungen kontaktierten das Projekt daraufhin selbsttätig, um sich über Zertifikatsangebote zu informieren. Auch über den Social-Media-Dienst twitter konnten Praxispartner_innen erreicht werden. Bezert-Mitarbeiterinnen stellten das Projekt bei der jährlichen EHB-Praxismesse vor. Die Praxispartner_innen der Hochschule wurden teilweise auch direkt kontaktiert, um das Erprobungsangebot vorzustellen und Proband_innen zu akquirieren. Konnten nicht alle angemeldeten Mitarbeiter_innen teilnehmen, wurden sie bzw. die Einrichtung bei Interesse in den Verteiler eines zukünftigen Newsletters der Fort- und Weiterbildungseinrichtung aufgenommen. Ein weiterer Weg, Praxispartner_innen zu erreichen, bot der Alumni-Arbeit der Hochschule, der allerdings noch in der Entwicklung ist. Dadurch ergab sich eine von vielen Schnittstellen mit der Hochschul-Entwicklung.

Für das Projekt war auch die hochschulinterne Ebene von Relevanz (s.u.). Regelmäßige Veröffentlichungen im Hochschul-Newsletters [ehb.spiegel](#), im Jahresbericht der Hochschule, bei Messen und Forschungs-Veranstaltungen und über die verschiedenen Postfächer und Email-Verteiler trugen zur Bekanntheit und Akzeptanz des Projektes bzw. der Fort- und Weiterbildungseinrichtung in der Hochschule bei.

Das Informations- und Marketingkonzept für die Fort- und Weiterbildungseinrichtung umfasst folgende Aspekte:

Zielgruppen

Erreicht werden sollten Berufstätige in Berlin und im Umland, welche in den Berufsfeldern der Hochschule (Religionspädagogik, Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik, Pflege und Pflegemanagement, Hebammenwesen) tätig sind, bzw. deren Arbeitgebende. Zielgruppen waren dabei insbesondere Berufstätige mit und ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung, Personen mit Familienpflichten, Studieninteressierte mit beruflicher Ausbildung, Studieninteressierte mit und ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Studierende der EHB und anderen Hochschulen waren ebenfalls eine Zielgruppe, die Zertifikatskurse als (zusätzliche) Studienleistung absolvieren konnten. Schließlich sollte auch die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit erreicht werden, in der die EHB vernetzt ist und noch vernetzt werden kann.

Ziele

Marketing diene in erster Linie dazu, die Fort- und Weiterbildungseinrichtung in den o.a. Zielgruppen bekannt zu machen und Zertifikatskurse zu bewerben, um Teilnehmende zu gewinnen.

Verteilungskanäle und -medien

Die Hochschule bewegt sich in einem Arbeitsfeld, in dem digitale Strategien vergleichsweise noch wenig verbreitet sind. Insofern wird das Internet zwar genutzt, die Verteilungswege über Papier und persönlichen Kontakt sind aber ebenso wichtig. Bestehende Verbindungen der Hochschule, z.B. über Alumni und Praxiskontakte, erleichterten dabei – insbesondere in einer so kleinen Hochschule mit einem guten Praxis-Netzwerk – den Kontakt und den Anschluss. Wirksame Multiplikator_innen waren neben den Praxiskontakten und den Alumni auch die Lehrenden der Fort- und Weiterbildungseinrichtung, aber auch der Hochschule insgesamt, die ihrerseits auch persönlich gut in der Fachpraxis vernetzt sind.

Konkret genutzte Verteilungskanäle waren:

- Internetpräsenz auf der Webseite der Hochschule
- Social media (twitter, perspektivisch Instagram)
- Interne Informationsveranstaltungen (in der eigenen Hochschule)
- Präsenz auf Messen
- Präsenz auf Tagungen
- Veröffentlichungen der Hochschule (ehb.spiegel und Jahresbericht)
- Regionale Presse sowie Fachpresse
- Informationsfaltblätter (Flyer) per Auslage und Post
- Informationsbroschüren für die verschiedenen Zielgruppen
- Email-Verteiler Praxiskontakte
- Email-Verteiler Alumni
- Email-Newsletter
- Veranstaltungen und Verteilungswege der EHB-An-Institute

Erfassung Wirksamkeit

Um die Wirksamkeit der verschiedenen Verteilungswege überprüfen zu können, wurde bei der Anmeldung durch die Teilnehmenden angegeben, worüber sie auf das Zertifikatsangebot aufmerksam geworden sind. Perspektivisch sollte zusätzlich über entsprechende Dienste bei digitalen Verteilungswegen überprüft werden, wie gut diese bei den Zielgruppen ankommen. Dabei wurde der gesetzliche Datenschutz gewahrt.

4.3. Begleitung Lehrende

Ein handlungsbezogenes und problemlösungsorientiertes Kompetenzverständnis entspricht dem Wunsch von Studierenden und ihrer (zukünftigen) Arbeitgeber, möglichst konkret nutzbare Fertigkeiten und Konzepte aus dem Studium oder der wissenschaftlichen Weiterbildung mitzubringen. Es kollidiert aber oft mit der hochschulischen Tradition der eher abstrakten und allgemeinen Wissensvermittlung. Da sie in ihrer eigenen Biografie meist wenige Beispiele kompetenzorientierter Lehre kennengelernt haben, fehlt vielen Lehrenden eine Vorstellung davon, wie sie die Erfahrungen und Kompetenzen der Lernenden sinnvoll und zeiteffizient einbinden können.

Um die Lehrenden möglichst gut in die Fort- und Weiterbildungseinrichtung und auch deren Qualitätskonzept einzubinden, wurde ein niedrigschwelliges Unterstützungskonzept aus begleitenden und punktuellen Maßnahmen entwickelt (vgl. Ribeiro 2017), welches im Folgenden knapp zusammengefasst wird.

Rahmenkonzept

Das *Rahmenkonzept Zertifikatskurse* (Weyer & Ribeiro 2018) unterstützte als Nachschlagewerk Lehrende bei der Planung neuer Zertifikatskurse in der Fort- und Weiterbildungseinrichtung. Wichtige Aspekte (Erstellung eines Kursplans, Kompetenzorientierung, Blended-Learning-Strategie, Planung Präsenz- und Selbstlernzeit, sowie Prüfung, ECTS-Punkte und Zertifizierung) wurden übersichtlich dargestellt und erläutert. Es stand den Lehrenden wahlweise digital und/oder gedruckt zur Verfügung und wurde im Rahmen der begleitenden Veranstaltungen (s.u.) vorgestellt und genutzt.

Informationsbroschüre für Lehrende in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Während das Rahmenkonzept vor allem eine inhaltlich-konzeptionelle Unterstützung darstellte, gab es in der Informationsbroschüre wichtige organisatorische Hinweise, wie zum Beispiel die Öffnungszeiten der Hochschule, Kopiererstandorte, zur eLearning-Plattform und zum Verhalten in Notfällen.

Online Meeting

Zu Beginn der Zusammenarbeit wurden regelmäßig Online-Meetings mit den neuen Lehrenden durchgeführt. Diese dienten dazu, das vorher zur Verfügung gestellte Rahmenkonzept zu besprechen, terminliche Absprachen zu treffen und die weitere Kursplanung zu besprechen.

Dabei lernten die Lehrenden einander kennen und machen sich außerdem bereits mit der eLearning-Plattform vertraut, die sie in der Lehre selbst nutzen konnten.

Didaktik-Workshop

Vor Beginn der Zertifikatskurse wurde mit allen neuen Lehrenden aller Kurse ein Didaktik-Workshop durchgeführt, in dem die Kompetenzorientierung im Mittelpunkt stand und davon abgeleitet die Themen Kurskonzeption nach Constructive Alignment, sowie aktivierende didaktische Methoden bearbeitet wurden. Der Workshop stand auch anderen Lehrenden der EHB offen und war kompetenzorientiert gestaltet, sodass die Teilnehmenden Kompetenzorientierung erlebten und an den eigenen Konzepten, Materialien und Lehrplänen arbeiten konnten.

Bereitstellung von Materialien

Nicht alle Kurse wurden neu geplant. Für bereits durchgeführte Kurse standen Kursplan, Lehrpläne und –materialien zur Verfügung, welche von den nachfolgenden Lehrenden genutzt werden konnten. Für neue Kurskonzeptionen erhielten die Lehrenden die entsprechenden Formatvorlagen für die Kurs- und die Lehr-

planung, damit alle Kurse mit wenig Aufwand entsprechend des Rahmenkonzepts konzipiert werden konnten. Die Materialien für die Lehr-Lern-Veranstaltungen wurden von der Weiterbildungseinrichtung vervielfältigt und bei den entsprechenden Terminen passend bereitgestellt.

Wissenschaftliche Leitung

Jeder vom Projekt entwickelte Zertifikatskurs hatte eine Professorin oder einen Professor der Hochschule als wissenschaftliche Leitung, nicht zuletzt, um die wissenschaftlichen Standards der EHB einzuhalten. Diese stand den Lehrenden fachlich zur Seite, begleitete sie bei der Kurs-, Lehr- und Prüfungsplanung und begrüßte die Teilnehmenden bei Kursbeginn.

eLearning-Unterstützung

Online-Kurse wurden für die Lehrenden vom Team eingerichtet, bereits inklusive kurs- und hochschulbezogenen Materialien. Die Lehrenden erhielten weitere Unterstützung im Rahmen der Informationsbroschüre (s.o.) und persönlicher Beratung.

Zusätzlich stand für neue Lehrende ein Online-Kurs zur Verfügung, in dem die Lehrenden untereinander und mit den Projektmitarbeiterinnen kommunizieren konnten. Auf diese Weise wurde die Nutzung der E-Learning-Plattform bereits vor Kursbeginn erprobt und die Lehrenden gewannen mehr Sicherheit in der Gestaltung ihrer E-Learning-Phasen. Durch die Einnahme der Lernenden-Perspektive entwickelten die Lehrenden zudem ihre Kompetenzen im Bereich E-Learning weiter und konnten diese auf ihre eigene Arbeit übertragen.

Teilnehmendenverwaltung und -kommunikation

Die Teilnehmendenverwaltung insgesamt und zu einem im Vergleich zur regulären Hochschullehre größeren Anteil auch die Kommunikation mit ihnen wurden von Beginn an durch das Team der Weiterbildungseinrichtung übernommen, um die Lehrenden auch in dieser Hinsicht zu entlasten, so dass sich diese möglichst voll auf die von ihnen verantworteten Lehr-Lernangebote konzentrieren konnten.

Austauschrunde

Während der Durchführung der Zertifikatskurse, möglichst etwa nach der Hälfte, fand eine Austauschrunde statt, in der sowohl die Lehrenden als auch die Projektmitarbeiterinnen Feedback zum bisherigen Kursverlauf sowie zur Zusammenarbeit geben konnten. So wurde die Zusammenarbeit mit den Lehrenden kontinuierlich verbessert und eventuelle Schwierigkeiten bereits im Verlauf des Kurses bearbeitet.

Evaluation

Das Evaluationsdesign bestand aus mehreren Teilen (vgl. Weyer 2015, Weyer 2018), wobei die Hauptverantwortung bei der Durchführung der Evaluation im Team der Weiterbildungseinrichtung lag. Die Ergebnisse wurden den Lehrenden anonymisiert und zusammenfassend möglichst zeitnah nach der Erhebung zur Verfügung gestellt, so dass sie in die weitere Lehre eingehen konnten. Im Fall einer Befragung der Teilnehmenden vor Kursbeginn konnten die Ergebnisse in die gesamte Kurskonzeption einfließen. Direktes Feedback, welches auch als Teil der Evaluation betrachtet wurde, verantworteten die Lehrenden und gaben eine Rückmeldung an das Team der Weiterbildungseinrichtung.

Individuelle Beratung

Je nach Bedarf wurden individuelle Einzel- oder Gruppenberatungstreffen mit den Lehrenden vereinbart. Diese Form der Beratung wurde besonders häufig genutzt, da sie auch spontane Treffen ermöglichte, um dringende inhaltliche und organisatorische Anliegen zu bearbeiten.

4.4. Begleitung Studierende/Teilnehmende

Über die Öffentlichkeitsarbeit und die Anmeldung für die Zertifikatskurse standen (potenzielle) Teilnehmende von Anfang an mit der Fort- und Weiterbildungseinrichtung in Kontakt. Sie diente, wie bei den Lehrenden, als zentrale Ansprechpartnerin und Vermittlerin innerhalb der Hochschule, so dass es für die Teilnehmenden, die häufig nur für ein zeitlich begrenztes Angebot an die Hochschule kamen, nicht nötig war, sich weiträumig zu orientieren und Ämter etc. aufzusuchen. Ähnlich wie bei den Lehrenden wurde den Teilnehmenden eine *Informationsbroschüre*, *Teilnahmebedingungen* und *individuelle Beratung* zur Verfügung gestellt. Diese Angebote galten auch für den Arbeitgeber als direkter oder vermittelter Abnehmer der Zertifikatskurse.

Die Teilnehmenden hatten jedoch teilweise auch andere Bedürfnisse als die Lehrenden. So kümmerte sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtung ggf. auch um *Verpflegung vor Ort*, um *Kinderbetreuung*, um *Bibliothekszugang*, notwendige Unterlagen zum Einreichen von *Bildungsurlaub* und natürlich am Ende des Kurses um eine *Teilnahmebescheinigung* bzw. das *Hochschulzertifikat*.

Die Teilnehmenden hatten bisher meist viele an Vermittlung orientierte Lehrangebote und wenige kompetenzorientierte Lernangebote kennengelernt. Daher ging es bei der Beratung auch darum, den Mehrwert von kompetenzorientierten Angeboten aufzuzeigen und zwischen Arbeitgeber, Lehrenden und Teilnehmenden zu vermitteln.

4.5. Akzeptanz in der Hochschule/Beirat

Wie geplant wurde ein EHB-Projektbeirat gegründet, der Mitarbeiter_innen aus zentralen Arbeitsbereichen und Professor_innen aus nahezu allen Studiengängen umfasste. Ziel der Gruppe war es, die Entwicklung einer Weiterbildungseinrichtung von Anfang an mit der Hochschule gemeinsam, statt möglicherweise an den Gegebenheiten der EHB vorbei zu gestalten, da es sich um Veränderungsprozesse handelte, die letztendlich alle mittragen sollten. Die Gruppe hat sich für die Bezeichnung „Beirat“ statt „Steuerungsgruppe“ entschieden und sah ihre Aufgabe in der Begleitung des Projekts. Sie gab Empfehlungen sowohl an das Projekt als auch an die Hochschule. Der Beirat kam etwa zweimal im Semester zusammen, um sich über den Projektfortschritt zu informieren und über die wichtigsten richtungsweisenden Entscheidungen zu beraten.

Konkret beraten wurden jeweils, nach Vorbereitungen durch das Projektteam, die Organisationsform der Fort- und Weiterbildungseinrichtung, die inhaltliche Ausrichtung und konkrete Kurse, Synergieeffekte und Überschneidungen mit Hochschulaufgaben, sowie die Satzung und die Ordnungen der Fort- und Weiterbildungseinrichtung. Der Beirat formulierte entsprechenden Anträge an den Akademischen Senat der EHB.

Der Projektbeirat bekundete Interesse, nach Ende des Projekts Bezert (im September 2017) die zentrale Fort- und Weiterbildungseinrichtung beratend begleiten zu wollen. Die Aufgabenstellung verändert sich dadurch: Im Vordergrund stand nicht mehr der Aufbau und die strukturelle Ausgestaltung der Einrichtung, sondern Strategie und Programm der Einrichtung in Verschränkung mit den anderen Bereichen der EHB. Daher ging er in etwas veränderter Zusammensetzung in einen Weiterbildungsbeirat über, was die Kontinuität des Erarbeiteten unterstützte. Der neue Weiterbildungsbeirat ist im Oktober 2017 vom Akademischen Senat der EHB mit der Maßgabe berufen worden, zukünftig zur Unterstützung der bedarfsgerechten Konzeption und der Third Mission Mitglieder aus der Berufspraxis aufzunehmen.

4.6. Tagung

Im Gegensatz zu den anderen beschriebenen Aufgaben ist die Tagung keine notwendige begleitende Maßnahme, sie unterstützte jedoch die Innen- und Außenwahrnehmung des Projektes und damit auch die wissenschaftliche Weiterbildung an der EHB insgesamt sehr.

Das zentrale Anliegen der Tagung war es, aus verschiedenen Bereichen und Perspektiven zusammenzutragen, wie Kompetenzorientierung in der Hochschule konsequent umgesetzt werden kann. Dabei war die Tagung selbst ebenfalls so gestaltet, dass sie zur Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden beitrug. Die Grundgedanken der Tagung wurden im Call for contributions so formuliert:

Das in der Evangelischen Hochschule Berlin angesiedelte Projekt Bezert vertritt für seine Weiterbildungsangebote ein handlungsbezogenes und problemlösungsorientiertes Kompetenzverständnis, das weit über die reine kognitive Leistungsfähigkeit hinausgeht und auch affektive, motivationale und volitionale Komponenten der Handlungsfähigkeit fokussiert (Weinert 2001; Roth 1971). Im Zentrum stehen die Kompetenzen, die die Teilnehmenden bereits besitzen sowie solche, die sie noch für ihren Berufsalltag oder ein eventuell angestrebtes Studium benötigen. Dies entspricht dem Wunsch der Teilnehmenden und ihrer Arbeitgeber, möglichst konkret nutzbare Fertigkeiten und Konzepte aus der Weiterbildung mitzubringen, kollidiert aber oft mit der hochschulischen Tradition der eher abstrakten und allgemeinen Wissensvermittlung.

Eine kompetenzorientierte Hochschule bietet entsprechend andere didaktische Angebote an – doch nicht nur in der Didaktik schlägt sich Kompetenzorientierung nieder. Nach dem Konzept des Constructive Alignment (Biggs und Tang 2007) zeigen sich beispielsweise in der Prüfung genau die Kompetenzen, die tatsächlich zuvor im Kurs trainiert wurden. Also sind die Prüfung und dementsprechend die Prüfungsordnung, aber darüber hinaus auch der Bereich Anrechnung, die Auswahl und Weiterbildung der Lehrenden sowie die Modul- und Lehrplanung Bereiche der Hochschule, in der die Kompetenzorientierung verankert werden muss, wenn sie konsequent umgesetzt werden soll. Nicht zuletzt spielen auch Bereiche wie Studienberatung und Campus Management eine Rolle.

Auslöser für die Tagung war die Erfahrung, dass bei Hochschul-Tagungen zwar häufig von Kompetenzorientierung die Rede ist, die Formate allerdings Kompetenzorientierung vermissen lassen. So wollte die Arbeitstagung an der EHB illustrieren, wie eine kompetenzorientierte Tagung aussehen kann und damit gleichzeitig zu einer größeren Nachhaltigkeit der Arbeitsergebnisse bei den Teilnehmenden beitragen.



Abbildung 3: Schlagworte zur Kompetenzorientierung, Präsentation bei der Arbeitstagung

Rund 70 Teilnehmende aus der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft waren aus ganz Deutschland angereist, um aus verschiedenen Bereichen und Perspektiven heraus zu ergründen, wie Kompetenzorientierung in Hochschulen konsequent umgesetzt werden kann.

In einer kurzen Einführung stellte Prorektorin und Bezeit-Projektleitung Prof. Dr. Petra Völkel heraus, wie Hochschulen sich von der Kindheitspädagogik inspirieren lassen können: Lernen funktioniert, wenn Menschen aktiv und motiviert dabei sind und sich persönlich einbringen. Lernen entsteht in sozialen Kontexten und es darf und soll sogar Spaß machen.

Die Themenvielfalt reichte vom Interdisziplinären Lernen sowie von der Curriculumsentwicklung und der Anrechnung und Anerkennung über Konzepte wie Constructive Alignment und Design Thinking. Dabei gab es immer einen praktischen Teil, in dem die Teilnehmenden an eigenen Fragen arbeiteten. Unter dem Titel Austausch und Transfer stand der Abschluss der Arbeitstagung, in dem sich die Teilnehmenden der unterschiedlichen Workshops zusammen über Erkenntnisgewinn und Transfermöglichkeiten verständigten.

Am Ende des Tages herrschte Einigkeit darüber, dass eine konsequent umgesetzte Kompetenzorientierung die Hochschulen vor die Herausforderung eines Wandels der Lehr-/ Lernkultur stellt.

Die gewonnenen Erkenntnisse der Tagung wurden zusammen mit anderen Beiträgen in einer Handreichung veröffentlicht, die von der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs [„Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“](#) herausgegeben wurde (Cendon, Donner, Elsholz et al. 2017). Diese Handreichung zeigt unter dem Titel *Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule* auf, wie Kompetenzorientierung als Querschnittsaufgabe in vielfältigen Hochschulbereichen wirken kann, von der Studienberatung über die Didaktik bis hin zur Personalentwicklung. Dabei werden anschauliche Good-Practice-Beispiele theoretisch fundiert und reflektiert, sodass sie sich gut für Anwender_innen übertragen lassen. Die Handreichung "Die kompetenzorientierte Hochschule" kann als Unterstützung für die Hochschulentwicklung und das Qualitätsmanagement, aber auch für Lehrende, die Studiengangentwicklung insgesamt sowie die wissenschaftliche Weiterbildung im Besonderen dienen.

5. Organisationale Entwicklung

Als erstes Arbeitspaket wurden die Erfahrungen mit Weiterbildungsangeboten an der EHB zusammengetragen und evaluiert. Zusammen mit dem Bezert-Beirat (vgl. 4.5) wurden resultierend daraus verschiedene mögliche Formen einer Weiterbildungseinrichtung der Hochschule verglichen und bewertet.

		Organisationsform			
		innerhalb der Studiengänge	innerhalb der Verwaltung	Zentrale Einrichtung	Außerhalb
Wirkungen/Effekte	Nähe zur Forschung/ Wissenschaft	++	--	+	--
	Vernetzung von Akteuren	+	+	++	-
	Nähe zur Verwaltung	-	++	+	+
	Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	-		++	++
	Weiterentwicklung von Angeboten	+	+	++	+
	Anreizsysteme für Lehrende	+	+	+	++
	Außenwahrnehmung	-	+	++	-
	Finanzierung				
	Selbstverwaltung	+	-	++	++

Abbildung 4: Überblick zu den Organisationsformen der Weiterbildung an der Hochschule

Das Ziel, vielfältige Inhalte aus dem ganzen fachlichen Spektrum der Hochschule als wissenschaftliche Weiterbildung anbieten zu können, ließ sich den Einschätzungen nach am besten innerhalb einer zentralen Einrichtung verwirklichen. Nur diese verbindet den Vorteil, mit ECTS-Punkten versehene Hochschul-Zertifikate vergeben zu können, mit nahen Kontakten zu Forschung und Wissenschaft einerseits und der Hochschulverwaltung andererseits.

Im März 2016 hat der Akademische Senat der Hochschule das Projekt beauftragt, auf die Gründung einer zentralen Weiterbildungseinrichtung an der EHB hinzuarbeiten. Im Oktober 2016 wurde die Gründung im Akademischen Senat beschlossen und das Projekt beauftragt, eine Satzung für die Weiterbildungseinrichtung vorzulegen. Diese wurde nach einer Prüfung im Finanzamt im Juni 2017 beschlossen und veröffentlicht. Die Satzung ist so gestaltet, dass die zentrale Fort- und Weiterbildungseinrichtung als gemeinnützig gilt und daher steuerliche Vorteile genießt.

Die organisationale Entwicklung umfasst auch Strukturen für die bereits unter 4. beschriebenen Prozesse zum Qualitätsmanagement, der Begleitung von Lehrenden und Teilnehmenden und den Weiterbildungsbeirat.

5.1. Vernetzungsaktivitäten und Kooperationen

Im Rahmen des Workshops der Wissenschaftlichen Begleitung "Kooperation bei der Organisation von berufsbegleitenden Studienangeboten" am 27.06.14 in Oldenburg wurde über eine Bottom-up-Initiative die Gründung eines Expertennetzwerkes vorgeschlagen, das über den Förderzeitraum hinaus etabliert werden sollte.

Ziel des Expertennetzwerkes ist die Bündelung der Interessen der beteiligten Projekte zur Beförderung der Nachhaltigkeit ihrer Vorhaben, der Wissenstransfer der Erfahrungen und die Dissemination der Projektergebnisse sowie die Vernetzung mit verschiedenen Stakeholdern wie der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V. (DGWF), dem Akkreditierungsrat oder dem Hochschulforum Digitalisierung der HRK und des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft sowie mittelfristig mit den Projekten der zweiten Wettbewerbsrunde.

Die Aufgaben der regionalen Netzwerke liegen in der Entwicklung von marktgängigen Beratungs- und Schulungsangeboten zu projektübergreifenden Querschnittsthemen (z. B. Bildungsmarketing, Qualitätsmanagement, Durchlässigkeit und Anrechnung, Instruktionsdesign und Bildungstechnologien, Management und organisationale Verankerung von Weiterbildung an Hochschulen) und Dissemination von Expertenwissen über Handreichungen, Workshops, Präsentationen und gemeinsame Veröffentlichungen.

Das Projekt Bezert brachte sich im Netzwerk Offene Hochschulen ein, insbesondere in den Schwerpunkten Qualitätsmanagement und Kompetenzorientierte Lehr- und Prüfungsformate. U.a. über verschiedene Tagungsteilnahmen (Oldenburg, Weimar, Karlsruhe und Berlin) wurden Kontakte zu Mitarbeiter_innen des Netzwerks Offene Hochschulen und der anderen Projekte im Wettbewerb hergestellt und gepflegt. Das Netzwerk Offene Hochschulen bewährte sich weiterhin durch peer-to-peer-Beratung und inspirierenden Austausch zu Erfahrungen und Entwicklungen in anderen Projekten.

Neben dem Netzwerk Offene Hochschulen ist die EHB im Projektverlauf auch dem DGWF beigetreten, die nun als parallele Strukturen existieren, die kooperieren, aber teilweise auch konkurrieren. Durch die regelmäßige Teilnahme an den Regionalgruppentreffen der DGWF und dem Besuch der Jahrestagung in Wien im September 2016 wurde die regionale Vernetzung mit Akteuren der wissenschaftlichen Weiterbildung weiter vertieft, insbesondere der Austausch im Hinblick auf aktuelle Nachfragen an Weiterbildungen für die Zusammenarbeit mit Geflüchteten. Auch Fragen zur zukünftigen Arbeit der Weiterbildungseinrichtung (bspw. Trennungsrechnung, BerlHG, etc.) wurden hier diskutiert.

Im Rahmen der Netzwerkarbeit des Projekts Bezert hat die EHB mit den Weiterbildungseinrichtungen aller Berliner und einigen Brandenburger Hochschulen Kontakt aufgenommen und Kooperationsmöglichkeiten geprüft. Wichtige weitere Netzwerkpartner waren das Berliner Zentrum für Hochschullehre (BZHL) und das Netzwerk Studienqualität in Brandenburg (SQB).

Um den Weiterbildungsbedarf im Kontext der Arbeit mit geflüchteten Menschen zu sondieren, war das Projekt in der Initiative „Willkommen Konkret“ vertreten. Eine Kooperation mit einem Träger psychosozialer Hilfen wurde angestrebt – Gespräche fanden 2016 statt. Vernetzung fand auch im Rahmen der Weiterbildungsinitiative frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF) statt.

Wichtige Kooperationspartner in der Praxis waren verschiedene Träger sozialer Einrichtungen, Krankenhäuser und der Kirche, insbesondere das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

5.2. Umsetzung von Aspekten des Gender Mainstreaming

Mit Weiterbildungsangeboten an der Evangelischen Hochschule durch Zertifikatskurse, die auf ein Studium anrechenbar sind, erhöht sich für die zumeist weiblichen Teilnehmenden die Attraktivität eines Studiums, während gleichzeitig durch das Kennenlernen dieses Lernortes und seiner Akteure dahingehende Hindernisse abgebaut werden. So hatte das Projekt Bezert einen positiven Effekt auf die Anzahl weiblicher Studierender, insbesondere solche mit weiteren beruflichen oder familiären Verpflichtungen, ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung, aus nicht-akademischen Elternhäusern.

Im Kurs „Aufenthaltsrecht und Sozialleistungen für Geflüchtete an der Schnittstelle zur interkulturellen und interreligiösen Pädagogik“ spielten Diversity-Aspekte wie der Umgang mit der eigenen gesellschaftlichen Position und zugehörigen Machtaspekten eine wichtige Rolle. Hier wurde eine intersektionale Perspektive verfolgt, welche geschlechtsspezifische im Zusammenspiel mit anderen Diskriminierungsformen und gesellschaftlichen Dynamiken betrachtet.

Die Positionen von Dozent_innen für die Erprobungskurse wurden zu 5/6 mit dafür sehr gut qualifizierten Frauen besetzt, auch in Bereichen, welche häufig männlich konnotiert werden (Recht, Statistik).

6. Veröffentlichungen

Titel der Veröffentlichung	Art/Inhalt der Veröffentlichung	Veröffentlichungsort/Zugang
Rahmenkonzept Zertifikatskurse. Handreichung für die Planung und Gestaltung von mit ECTS-Punkten versehenen Zertifikatskursen an der Weiterbildungseinrichtung der Evangelischen Hochschule Berlin	Konzept, Monographie	urn:nbn:de:0295-opus4-10306 https://kidoks.bsz-bw.de/front-door/index/index/docId/1030
Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. (Handreichungen der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen")	Handreichung, Sammelband, Herausgeberwerk	urn:nbn:de:0111-pedocs-145635 http://www.pedocs.de/front-door.php?source_opus=14563
Zertifikatskurse mit Fragebogen kompetenzorientiert evaluieren. Beispiele aus der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Evangelischen Hochschule Berlin	Monographie	urn:nbn:de:0295-opus4-12237 https://kidoks.bsz-bw.de/front-door/index/index/docId/1223
Kompetenzorientierung in der Personalentwicklung für die Annäherung von Wissenschaft und Verwaltung in Hochschulen In: Cendon, Donner, Elsholz et al.: Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. S. 93-97.	Artikel	urn:nbn:de:0111-pedocs-145635 http://www.pedocs.de/front-door.php?source_opus=14564
Unterstützungsangebote für Lehrende in der kompetenzorientierten Lehre In: Cendon, Donner, Elsholz et al.: Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. S. 86-92.	Artikel	urn:nbn:de:0111-pedocs-145635 http://www.pedocs.de/front-door.php?source_opus=14565
Kompetenzorientierte Didaktik konkret In: Cendon, Donner, Elsholz et al.: Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. S. 56-62.	Artikel	urn:nbn:de:0111-pedocs-145635 http://www.pedocs.de/front-door.php?source_opus=14566
Kompetenzorientierung, wie ist das gemeint? In: Cendon, Donner, Elsholz et al.: Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. S. 6-12.	Artikel	urn:nbn:de:0111-pedocs-145635 http://www.pedocs.de/front-door.php?source_opus=14567
Satzung für den gemeinnützigen Betrieb gewerblicher Art „Zentrale Fort- und Weiterbildungseinrichtung der EHB“	Satzung	https://www.eh-berlin.de/hochschule/downloads.html
Kursplan Zusammenarbeit mit Geflüchteten	Modulbeschreibung	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html

Kursplan Brückenkurs Forschung: Wissenschaftliches Arbeiten	Modulbeschreibung	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html
Kursplan Brückenkurs Forschung: Forschungswerkstatt qualitativ	Modulbeschreibung	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html
Kursplan Brückenkurs Forschung: Forschungswerkstatt quantitativ	Modulbeschreibung	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html
Kursplan Brückenkurs Forschung: Forschungsmethoden und Forschungsethik	Modulbeschreibung	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html
Brückenkurs Forschung. Poster bei der Praxismesse der EHB am 11. Mai 2016	Poster	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/publikationen.html
Erprobte Zertifikatskurse. Poster bei der Tagung zum Abschluss der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ unter dem Thema „Stand und Perspektiven für die nachhaltige Etablierung“ am 29. Juni 2017	Poster	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/publikationen.html
Bedarfsgerechte Zertifikatsangebote. Poster bei der Tagung zum Abschluss der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ unter dem Thema „Stand und Perspektiven für die nachhaltige Etablierung“ am 29. Juni 2017	Poster	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/publikationen.html
Ziele der Weiterbildungseinrichtung. Poster bei der Tagung zum Abschluss der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ unter dem Thema „Stand und Perspektiven für die nachhaltige Etablierung“ am 29. Juni 2017	Poster	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/publikationen.html
Arbeitstagung Kompetenzorientierte Hochschule. Poster bei der Tagung zum Abschluss der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ unter dem Thema „Stand und Perspektiven für die nachhaltige Etablierung“ am 29. Juni 2017	Poster	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/publikationen.html
Die Weiterbildung an der EHB steht in den Startlöchern Projekt Bezert erfolgreich im Sommersemester 2017 abgeschlossen	journalistischer Beitrag, Ergebnisbericht	https://www.eh-berlin.de/presse/ehbspiegel.html

#Kaffee #Kompetenzentwicklung #Kulturwandel Arbeitstagung „Kompetenzorientierte Hochschule“ von EHB und Netzwerk Offene Hochschulen	journalistischer Beitrag, Ergebnisbericht	https://www.eh-berlin.de/presse/ehbspiegel.html
Kompetenzorientierte Hochschule Arbeitstagung am 17. März 2017 an der EHB	Pressemeldung	https://www.eh-berlin.de/presse/ehbspiegel.html
Neuer Zertifikatskurs „Zusammenarbeit mit Geflüchteten“ Weiterbildung an der EHB zu rechtlichen, interkulturellen und interreligiösen Aspekten	journalistischer Beitrag	https://www.eh-berlin.de/presse/ehbspiegel.html
Wissenschaftliche Weiterbildung an der EHB Projekt Bezert unterstützt mit Angebot zum lebenslangen Lernen die Öffnung der Hochschule	journalistischer Beitrag	https://www.eh-berlin.de/presse/ehbspiegel.html
Informationsbroschüre für Lehrende	Infobroschüre	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html
Informationsbroschüre für Studierende	Infobroschüre	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html
Benefits der Zentralen Fort- und Weiterbildungseinrichtung der EHB	Übersicht	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zum-projekt.html
Ziel Bezert: Kompetenzorientierte wissenschaftliche Weiterbildung an der EHB	Übersicht	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zum-projekt.html
Aufgabenspektrum der Zentralen Fort- und Weiterbildungseinrichtung der EHB	Übersicht	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zum-projekt.html
Von allgemeiner Wissensvermittlung zu Kompetenzorientierung. Arbeitstagung "Kompetenzorientierte Hochschule" von EHB und Netzwerk Offene Hochschulen am 17. März 2017	Pressemeldung	https://www.eh-berlin.de/presse/pressemeldungen/pressemeldungen-2017.html
Weiterbildung an der EHB: Forschungs- und Entwicklungsprojekt Bezert geht in die zweite Förderphase	Pressemeldung	https://www.eh-berlin.de/presse/pressemeldungen/pressemeldungen-2015.html
Wissenschaftliche Weiterbildung an der EHB Vom Forschungsprojekt Bezert_Päd zur hochschulweiten Chance der Profilerweiterung. IN: Jahresbericht der Hochschule 2015	journalistischer Beitrag	https://www.eh-berlin.de/hochschule/hochschulleitung/bericht-des-rektorats.html
Brückenkurs Forschung Erprobungskurs des Projekts Bezert	Flyer - Informationsmaterial	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html
Zusammenarbeit mit Geflüchteten: Rechtliche, interkulturelle und interreligiöse Aspekte	Flyer - Informationsmaterial	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/zertifikatskurse.html

Kompetenzorientierte Didaktik für Lehrende in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Workshop mit Lehrenden der EHB am 28. April 2017	Flyer - Informationsmaterial	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/publikationen.html
Kompetenzorientierte Kurskonzeption mit Constructive Alignment	Workshop	https://www.eh-berlin.de/forschung/bezert/arbeitsdagung-dokumentation.html

7. Ausblick

Der Akademische Senat der EHB hat die vom Projekt erarbeitete Satzung, sowie zugehörige Ordnungen der zentralen Fort- und Weiterbildungseinrichtung beschlossen. Die Satzung und Ordnungen sind bereits vom Berliner Senat und dem Finanzamt geprüft, so dass die strukturell-rechtlichen Bedingungen für die Aufnahme der regulären wissenschaftlichen Weiterbildung vorliegen.

Alle entwickelten Konzepte für Zertifikatskurse und den Workshop für Lehrende, das Rahmenkonzept, Infomaterialien, Vorlagen, Prozessbeschreibungen, sowie die Handreichung „Kompetenzorientierte Hochschule“ stehen nach Projektabschluss der Evangelischen Hochschule zur Verfügung. Alle bis dahin mit der Hochschulleitung, den Selbstverwaltungsorganen, dem Berliner Senat und anderen Akteuren getroffenen Vereinbarungen dienen der Etablierung und dem Fortkommen einer Weiterbildungseinrichtung im Rahmen der EHB.

Zum Zertifikatskurs „Zusammenarbeit mit Geflüchteten“ liegen mit über 60 Anfragen fast dreimal mehr Anmeldungen vor, als Plätze im Kurs (25) im Rahmen des Projekts vorhanden waren. Während des Anmeldeverfahrens wurde sowohl von individueller Seite als auch von verschiedenen Trägern (z.B. Stadtmission) signalisiert, dass ebenfalls ein Interesse an einem kostenpflichtigen Angebot besteht.

Um den wirtschaftlichen Erfolg abzusichern, sind u.a. verschiedene Kooperationen geplant bzw. werden aktuell anberaumt. Der „Brückenkurs Forschung“ wird voraussichtlich nicht allein mit EHB-Studierenden ausgebaut werden können, ähnliche Angebote werden aber auch an anderen Hochschulen nachgefragt, so dass hier eine hochschulübergreifende Kooperation ins Auge gefasst wird.

Synergieeffekte werden auch mit dem Institut für Innovation und Beratung (INIB, An-Institut der EHB) erwartet, welches ebenfalls Fortbildungen anbietet.

Durch den Beschluss des Akademischen Senats, die Nutzbarkeit aller Projektergebnisse, das Interesse der Lehrenden an der Konzeption neuer Angebote, die Nachfrage an den bestehenden Kursen und die Kooperationsmöglichkeiten (jeweils s.o.) sind die Erfolgsaussichten für eine Weiterbildungseinrichtung der Evangelischen Hochschule Berlin aktuell gut.

Zwei Aspekte sind für den Erfolg der Weiterbildungseinrichtung an der EHB unerlässlich und Schlüsselemente der Transferstrategie von Bezert: Eine regelmäßige und transparente Zusammenarbeit mit den verschiedenen Bereichen der Hochschule (Studiengänge, Verwaltung, Dozent_innen, Hochschulleitung), sowie eine hohe Qualität der wissenschaftlichen Weiterbildung, der eLearning-Angebote und der begleitenden Service-Leistungen für Teilnehmende und Dozent_innen.

Literaturverzeichnis

- Alice Salomon Hochschule Berlin (2012). STEGE. Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Wissenschaftlicher Abschlussbericht. Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Online unter: http://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/praevention_nrw__55.pdf
- Arnold, Rolf; Erpenbeck, John (2015): *Wissen ist keine Kompetenz. Dialoge zur Kompetenzreifung*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Banscherus, U.; Bülow-Schramm, M.; Himpele, K.; Staack, S.; Winter, S. (Hrsg.) (2014): *Übergänge im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion. Eine Analyse der Schnittstellen im deutschen Hochschulsystem*, Bielefeld: W. Bertelsmann
- Biggs, John; Tang, Catherine (2007): *Teaching for Quality Learning at University*. 2007.
- Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (2013): *Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur - Zuordnungen - Verfahren - Zuständigkeiten*. URL:http://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013.pdf. Zugriff am 16.09.2015.
- Carstensen, Doris; Hofmann, Stefanie (2008): *Qualität in Lehre und Studium: Begriffe und Objekte*. In: Benz, Winfried (Hrsg.): *Handbuch Qualität in Studium und Lehre*. Stuttgart: Raabe, 2008. C 1.1.
- Cendon, Eva; Donner, Noëmi; Elsholz, Uwe; Jandrich, Annabelle; Mörth, Anita; Wachendorf, Nina Maria & Weyer, Eva (Hrsg.) (2017): *Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. (Handreichungen der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen")* Online unter http://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=14563
- DIW Berlin (2016). Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um acht Euro - oder 39 Prozent - niedriger als in typischen Männerberufen. Pressemitteilung vom 11.3.2016. Online unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.528918.de/themen_nachrichten/brutto_stundenverdienste_in_typischen_frauenberufen_2014_im_schnitt_um_acht_euro_oder_39_prozent_niedriger_als_in_typischen_maennerberufen.html
- Fröhlich-Gildhoff; Klaus; Nentwig-Gesemann, Iris (Hrsg.) (2014): *Kompetenzentwicklung und Kompetenzerfassung in der Frühpädagogik. Konzepte und Methoden*. Freiburg: FEL Verlag Forschung - Entwicklung - Lehre.
- Gnahs, Dieter (2007): *Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Hanft, Anke (2013): *Lebenslanges Lernen an Hochschulen*. In: Hanft, Anke; Brinkmann, Karin (Hrsg.) (2013): *Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen* Münster: Waxmann. S. 13-29.
- Hanft, Anke; Brinkmann, Karin (Hrsg.) (2013): *Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*. Münster: Waxmann.
- Hipp, L., Kelle, N. (2016). Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich Expertise, Friedrich-Ebert-Stiftung, Januar 2016 Online unter: bit.do/impuls0282

- Ribeiro, Kassandra (2017): Unterstützungsangebote für Lehrende in der kompetenzorientierten Lehre. In: Cendon, Donner, Elsholz et al.: Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. S. 86-92.
- Weyer, Eva (2015): Evaluationsdesign auf mehreren Ebenen. In: Mörth, A. & Pellert, A. (Hrsg.): Handreichung Qualitätsmanagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung - Qualitätsmanagementsysteme, Kompetenzorientierung und Evaluation. Eine Publikation der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen". S. 75-82. Online unter: http://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=12991
- Weyer, Eva (2017): Kompetenzorientierte Didaktik konkret. In: Cendon, Donner, Elsholz et al.: Die kompetenzorientierte Hochschule. Kompetenzorientierung als Mainstreaming-Ansatz in der Hochschule. S. 56-62.
- Weyer, Eva (2018): Zertifikatskurse mit Fragebogen kompetenzorientiert evaluieren. Beispiele aus der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Evangelischen Hochschule Berlin. Online verfügbar unter: <https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/1223>
- Weyer, Eva; Ribeiro, Kassandra (2017): Rahmenkonzept Zertifikatskurse. Handreichung für die Planung und Gestaltung von mit ECTS-Punkten versehenen Zertifikatskursen an der Weiterbildungseinrichtung der Evangelischen Hochschule Berlin. Online verfügbar unter <https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/1030>